ERWEITERUNG DER BETEILIGUNGSRECHTE VON BETRIEBSRAT UND WIRTSCHAFTSAUSSCHUSS DURCH TARIFVERTRAG

Wolfram Thiel

1966

ERWEITERUNG DER BETEILIGUNGSRECHTE VON BETRIEBSRAT UND WIRTSCHAFTSAUSSCHUß DURCH TARIFVERTRAG

Inaugural-Dissertation
zur Erlangung des
akademischen Grades eines Doktors der Rechte
durch die
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

vorgelegt von

Wolfram Thiel

aus Bielefeld

1966

Dissertations-Druckerei Charlotte Schön, München 23, Belgradstr. 11, Tel. 361402

1. Berichterstatter:	Professor Dr. Brox
2. Berichterstatter:	Professor Dr. Reinicke
Dekan:	Professor Dr. Brox

Tag der mündlichen Prüfung: 7. Mai 1966

UNIVERSITEITSBIBLIOTHEEK - LEIDEN -

INHALTSÜBERSICHT

Seite

A. Einleitung 1
§ 1 Problemstellung und Begriffsklärung 1

B. Grundsätzliche Probleme der Erweiterung 5
1. Kapitel 5
§ 2 Erweiterung der Beteiligungsrechte und die Lehre von der beschränkten Rechtsfähigkeit der Belegschaft 5
2. Kapitel: Stellung des Betriebsverfassungsgesetzes im Rechtssystem 8
§ 3 Folgerungen aus der Zugehörigkeit des Betriebsverfassungsrechtes zum privaten oder öffentlichen Recht 8
§ 4 Betriebsverfassungsgesetz und Wirtschaftsverfassung 10
§ 5 Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetz 11
§ 6 Betriebsverfassungsgesetz als Arbeitnehmerschutzrecht 14
3. Kapitel: Entstehungsgeschichte und Wortlaut einzelner Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes 17
§ 7 Entstehungsgeschichte 17
§ 8 Wortlaut einzelner Vorschriften 19
I. Umkehrschluß aus einigen Bestimmungen 19
II. Die Vorschrift des § 2 BetrVG 22
4. Kapitel: Erweiterung der Beteiligungsrechte und Grundgesetz 26
§ 9 Art. 14 Abs. III GG 26
§ 10 Art. 2 Abs. I GG 28
§ 11 Art. 9 Abs. III GG 29

C. Die einzelnen Möglichkeiten einer Erweiterung 32
5. Kapitel: Soziale Angelegenheiten 33
§ 12 Gesetzliche Regelung und denkbare Erweiterungsmöglichkeiten 33
§ 13 Ausdehnung des erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes 36
I. Erweiterung des Kataloges des § 56 Abs. I BetrVG 37
1. Einleitungssatz des § 56 Abs. I BetrVG und umfassende funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrates im sozialen Bereich 37
2. Entstehungsgeschichte des § 56 Abs. I BetrVG und tatbestandlich straffe Fassung der Vorschrift 38
II. Problem der Erzwingbarkeit 39
III. Ergebnis 42
§ 14 Normierung eines echten Zustimmungsrechtes des Betriebsrates 42
6. Kapitel: Personelle Angelegenheiten 44
1. Titel: Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Entlassungen von Arbeitnehmern (§ 60 Abs. II BetrVG) 44
§ 15 Einzeleinstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen (§§ 61-64 BetrVG) 45

Seite

I. Normierung zusätzlicher Einspruchsgründe (§ 61 Abs. III BetrVG) 45
1. Wortlaut des § 61 Abs. III BetrVG) 45
2. Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes 47
II. Verstärkung der Strukturform der §§ 61-64 BetrVG 48
1. Struktur kraft Gesetzes und denkbare Möglichkeiten einer Verstärkung 48
2. Zulässigkeit einer Strukturverstärkung 48
a) Echtes Zustimmungsrecht 48
b) Sonstige Erweiterungsmöglichkeiten 50
§ 16 Einzelkündigungen (§ 66 Abs. I BetrVG) 51
I. Die ordentliche Kündigung 51
1. Normierung eines echten Zustimmungsrechtes des Betriebsrates 51
a) Bedenken auf Grund der Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes 53
b) Bedenken auf Grund von Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes 55
2. Sonstige Möglichkeiten einer Erweiterung 55
II. Die außerordentliche Kündigung 56
1. Vereinbarung eines Zustimmungsrechtes des Betriebsrates 56
a) Zwingender oder dispositiver Charakter des § 626 BGB 57
b) Das Zustimmungsrecht im einzelnen 58
aa) Rechtslage ohne Einschaltung einer Einigungsstelle 59
bb) Rechtslage bei Einschaltung einer Einigungsstelle 61
c) Ergebnis 63
2. Sonstige Erweiterungsmöglichkeiten 63
§ 17 Massenentlassungen und Masseneinstellungen (§ 66 Abs. II BetrVG) 65
2. Titel 66
§ 18 Beteiligungsrecht an nicht in § 60 Abs. II BetrVG genannten Angelegenheiten 66
3. Titel 68
§ 19 Leitende Angestellte (§ 65 BetrVG) 68
4. Titel 69
§ 20 Betriebsstörer (§ 66 Abs. IV BetrVG) 69
5. Titel 70
§ 21 Ausdehnung der Beteiligungsrechte auf Kleinbetriebe (§ 8 Abs. I BetrVG) 70

Seite

7. Kapitel: Wirtschaftliche Angelegenheiten 71
1. Titel: Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses 71
§ 22 Verstärkung der Strukturform des § 67 BetrVG 72
§ 23 Erweiterung der Tatbestände für einen Unterrichtungsanspruch des Wirtschaftsausschusses 73
§ 24 Errichtung von Wirtschaftsausschüssen in weiteren als den gesetzlich vorgesehenen Fällen 74
2. Titel: Beteiligungsrechte des Betriebsrates 76
§ 25 Erweiterung der Tatbestände für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates 77
§ 26 Verstärkung der Strukturform der §§ 72 Abs. II - 74 BetrVG 79
I. Struktur kraft Gesetzes und denkbare Möglichkeiten einer Verstärkung 79
II. Zulässigkeit einer Strukturverstärkung 80
1. Bindung des Unternehmers an die Entscheidung der Vermittlungsstelle 80
2. Sonstige Erweiterungsmöglichkeiten 83
§ 27 Ausdehnung des Mitbestimmungsrechtes in wirtschaftlichen Angelegenheiten auf Kleinbetriebe (§ 8 Abs. I BetrVG) 84

VERZEICHNIS DER BENUTZTEN LITERATUR

Adomeit	Vermögensbildungsgesetz und Koalitionsfreiheit, RdA 1964, 309.
Anschütz	Die Verfassung des Deutschen Reiches, 14. Aufl., Berlin 1933.
Auffarth	Beteiligung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV C.
"	Beteiligung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV B.
Auffarth-Müller	Kündigungsschutzgesetz, Kommentar, Berlin/Frankfurt a. M. 1960.
Auffarth-Schönherr	Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, Berlin 1965.
Ballerstedt	Wirtschaftsverfassungsrecht in: Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte Bd. 3, 1. Halbbd., Berlin 1958, S. 1.
Bartholomeyczik	Die Kunst der Gesetzesauslegung, 2. Aufl., Frankfurt a. M. 1960.
Baumbach-Duden	Handelsgesetzbuch, 16. Aufl., München/Berlin 1964.
Beitzke	Anm. zu BAG AP Nr. 4 zu Art. 3 GG, betr.: Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit
Biedenkopf	Grenzen der Tarifautonomie, Karlsruhe 1964.
Bley	Die Rechtsnatur der gesetzlichen Betriebsvertretungen. Greifswalder rechtswissenschaftliche Abhandlungen, 1, Greifswald 1932.
Blume	Normen und Wirklichkeit einer Betriebsverfassung, Tübingen 1964.
Böckenförde	Der allgemeine Gleichheitssatz und die Aufgabe des Richters. Ein Beitrag zur Frage der Justitiabilität von Art. 3 Abs. I des Bonner Grundgesetzes. Münsterische Beiträge zur Rechts- und Staatswissenschaft, Heft 5, Berlin 1957.
Boehmer	Grundlagen der Bürgerlichen Rechtsordnung. Zweites Buch erste Abteilung, Dogmengeschichtliche Grundlagen des bürgerlichen Rechtes, Tübingen 1951.

Bötticher	Anm. zu BAG AP Nr. 14 zu § 626 BGB, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei Kündigungen.
"	Anm. zu LAG Berlin, SAE 1965, 14, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei Kündigungen.
"	Der Anspruch auf Gleichbehandlung im Arbeitsrecht, RdA 1953, 161.
"	Regelungsstreitigkeiten in: Festschrift für Friedrich Lent, München/Berlin 1957, S. 89.
"	Zum Regierungsentwurf des Kündigungsschutzgesetzes, RdA 1951, 81.
Bohn	Das Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., Düsseldorf 1962.
Brandner	Überbetriebliche Mitbestimmung und Betriebsverfassung, AuR 1958, 359.
v. Brasch	Zur Begriffsklärung im Mitbestimmungsrecht, RdA 1950, 300.
Brennberger-Friedrichs-Goossens-Kampschulte-Wistinghausen	Der Wirtschaftsausschuß in der Praxis, Studienkreis für sozialwirtschaftliche Betriebsformen "Der Neue Betrieb", Schrift 6, Essen 1957 (zit.: Brennberger u. a.).
Brenner	Aktionsprogramm 1965, Quelle 1965, 146.
"	Fortschrittliche Betriebsverfassung - Prüfstein der Demokratie, MitbGespr 1962, 156.
Breu	Bayerisches Personalvertretungsgesetz, Kommentar, München 1959.
Brobowski-Gaul	Das Arbeitsrecht im Betrieb, 4. Aufl., Heidelberg 1962.
Brox-Rüthers	Arbeitskampfrecht. Ein Handbuch für die Praxis, Stuttgart 1965.
Bührig	Belegschaft und Betriebsrat als Rechtspersönlichkeit in: Bührig, Handbuch der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953, S. 100 (zit.: Belegschaft und Betriebsrat).
"	Betriebsverfassungsgesetz in: Bührig, Handbuch der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953, S. 193.

Bührig	Betrieb und Unternehmen im Betriebsverfassungsrecht in: Bührig, Handbuch der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953, S. 104 (zit.: Betrieb und Unternehmen).
"	Die Stellung des Arbeitsrechts in der Rechtsordnung, AuR 1953, 2.
"	Tarifvertrag und Betriebsverfassung in: Bührig, Handbuch der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953, S. 73.
Bulla	Der leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsrechtes in: Festschrift für Wilhelm Herschel, Schriftenreihe des Bundesarbeitsministeriums, Heft 1, Stuttgart 1955, S. 121.
"	Rechtswidriger Streik, AR-Blattei, Arbeitskampf II E.
Bundesregierung	Entwurf eines Gesetzes über die Neuordnung der Beziehungen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern in den Betrieben (Betriebsverfassungsgesetz), BTDrucks I. WP. Nr. 1546 = RdA 1950, 343, 375.
"	Entwurf eines Kündigungsschutzgesetzes, RdA 1951, 58.
Burckhardt	Die Organisation der Rechtsgemeinschaft, 2. Aufl., Zürich 1944.
CDU/CSU	Entwurf eines Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betriebe, BTDrucks I. WP. Nr. 970 = RdA 1950, 224.
DAG	Betriebsverfassungsgesetz, Hamburg 1953.
Dersch-Volkmar	Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar, 6. Aufl., Berlin/Frankfurt a. M. 1955.
DGB	Gesetzesvorschlag für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft, RdA 1950, 227.
Diekhoff	Ist die Mitbestimmung nach § 56 BetrVG Rechtswirksamkeitsvoraussetzung? Betrieb 1965, 555.
Dietrich	Die betrieblichen Normen nach dem Tarifvertragsgesetz vom 9. 4. 1949, Abhandlungen zum Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Bd. 12, Heidelberg 1964.

Dietz	Anm. zu BAG AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV B, Entscheidungen 6, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei sozialen Angelegenheiten.
"	Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, Kommentar, 3. Aufl., München/Berlin 1960.
"	Das neue Kündigungsschutzgesetz, NJW 1951, 941.
"	Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht, Schriftenreihe Juristische Studiengesellschaft Karlsruhe, Heft 39, Karlsruhe 1958.
"	Die Betriebsverfassung in der Sozialordnung, ZGesStW 110, 651.
"	Die Koalitionsfreiheit in: Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte Bd. 3, 1. Halbbd., Berlin 1958, S. 462.
"	Die leitenden Angestellten in der Betriebsverfassung, Bergfreiheit 1953, 1.
"	Freiheit und Bindung im kollektiven Arbeitsrecht. Historische und arbeitsrechtliche Betrachtung in: Schriften der Gesellschaft für sozialen Fortschritt e. V., Bd. 6, Bonn 1957 (zit.: Freiheit und Bindung).
"	Kritische Darstellung der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts zum Mitbestimmungsrecht, in Sonderheit zu § 56 BetrVG, RdA 1962, 390.
"	Mitbestimmungsrecht und Gewinnbeteiligung, RdA 1952, 41.
"	Personalvertretungsgesetz, Kommentar, München/Berlin 1956.
"	Probleme des Arbeitsrechts in: Recht, Staat, Wirtschaft, Bd. 3, Düsseldorf 1951, S. 332.
"	Struktur und Funktion des Mitbestimmungsrechtes des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten (§ 56 BetrVG), BB 1959, 1210.
"	Tarifliche Gestaltung des Mitbestimmungsrechtes, Betrieb 1952, 969.

Ehmke	Wirtschaft und Verfassung. Die Verfassungsrechtsprechung des Supreme Court zur Wirtschaftsregulierung, Karlsruhe 1961.
Enneccerus-Nipperdey	Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Rechts, 1. Halbbd., 15. Aufl., Tübingen 1959.
Erdmann	Das Betriebsverfassungsgesetz, 2. Aufl., Neuwied 1954.
"	Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung, Neuwied/Berlin 1964.
Erlinghagen	Der Streit um die Wirtschaftsverfassung der Bundesrepublik in: Festgabe für Heinrich Herrfahrdt, Marburg 1961, S. 5.
Erman	Handkommentar zum BGB, Bd. 1, 3. Aufl., Münster 1962.
Fabricius	Die Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen durch Tarifvertrag, ZGesStW 111, 354.
Fauth	Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes - Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrates, BlfStSozArbR 1960, 28.
Feig-Sitzler	Betriebsrätegesetz, Betriebsbilanzgesetz und Aufsichtsratsgesetz, 13. und 14. Aufl., Berlin 1931.
Fischer	Die möglichen Ausweitungen der gesetzlichen Mitbestimmung, MuA 1955, 165.
Fitting	Grundbegriffe, AR-Blattei, Betriebsverfassung V.
"	Kontrollratsgesetz Nr. 22 und Deutsche Betriebsräte-Gesetzgebung, RdA 1948, 89.
"	Personalvertretungsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz, BB 1955, 741.
"	Wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV E.
Fitting-Heyer-Lorenzen	Personalvertretungsgesetz, 3. Aufl., Hamburg 1964.
Fitting-Kraegeloh-Auffarth	Betriebsverfassungsgesetz, 6. Aufl., Berlin/Frankfurt a. M. 1962.
Flatow	Betriebsrätegesetz, 12. Aufl., Berlin 1927.

Flatow	Betriebsvereinbarung und Arbeitsordnung, 2. Aufl., Mannheim/Berlin/Leipzig 1923 (zit.: Betriebsvereinbarung).
Flatow/Kahn-Freund	Betriebsrätegesetz, 13. Aufl., Berlin 1931.
Franke, Hermann	Betriebsverfassung, Mitbestimmung, Wirtschaftsdemokratie, ArbGeb 1961, 48.
Franke, Robert	Ländergesetzliches personelles Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats beim Kündigungsschutz und das neue Bundeskündigungsschutzgesetz, BArbBl 1952, 309.
Frey	Die Rechtsnatur der Belegschaft und des Betriebsrats, RdA 1960, 89.
Galperin	Begriff und Wesen des Betriebsverbandes in: Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Jahrbuch für das gesamte Arbeitsrecht und die Arbeitsgerichtsbarkeit, Bd. 1, Berlin 1964, S. 75.
"	Gleicher Lohn für Mann und Frau, JZ 1956, 105.
"	Die außerordentliche Kündigung. Gegenwärtiger Stand der Rechtsprechung, Betrieb 1949, 610.
"	Die autonome Rechtsetzung im Arbeitsrecht in: Festschrift für Erich Molitor, München/Berlin 1962, S. 143.
"	Die wirtschaftliche Mitbestimmung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, Betrieb 1952, 804.
"	Möglichkeiten der betrieblichen Rechtsetzung, erläutert am Urteil des Bundesarbeitsgerichtes zum "Rosenmontagsfall", BB 1960, 453.
Galperin-Siebert	Betriebsverfassungsgesetz, 4. Aufl., Heidelberg 1963.
Gaul	Der Frauenlohn in Tarifverträgen, RdA 1956, 254.
"	Die Arbeitsbewertung in ihrer rechtlichen Bedeutung. Zug eich ein Beitrag zum Betriebsverfassungsrecht, 2. Aufl., Kassel 1957 (zit.: Arbeitsbewertung).
"	Zur Kennzeichnung des leitenden Angestellten, Betrieb 1961, 271.

Geiger	Die Eigentumsgarantie des Artikels 14 Grundgesetz und ihre Bedeutung für den sozialen Rechtsstaat in: Eigentum und Eigentümer in unserer Gesellschaftsordnung, Veröffentlichungen der Walter-Raymond-Stiftung, Bd. 1, Köln/Opladen 1960.
Gester	Die betriebsverfassungsrechtliche Stellung von Belegschaft und Betriebsrat, 1960.
Grabendorff-Windscheid	Personalvertretungsgesetz, 2. Aufl., Stuttgart 1960.
Gross	Die Mitwirkung des Betriebsrates bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses, AuR 1953, 115.
"	Die Nachprüfbarkeit von Beschlüssen des Betriebsrates durch das Arbeitsgericht, AuR 1953, 71.
"	Wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht und Abfindungsanspruch, AuR 1954, 165.
Gumpert	Versetzung von Arbeitnehmern, BB 1960, 907.
Gutike	Anm. zu ArbG Mannheim SAE 1953, Nr. 29, S. 68.
Hamann	Das Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, 2. Aufl., Neuwied/Berlin 1961.
"	Deutsches Wirtschaftsverfassungsrecht, Neuwied/Berlin/Darmstadt 1958.
Havers-Wenzel	Personalvertretungsgesetz für das Land Nordrhein-Westfalen, Kommentar, Düsseldorf 1961.
Heilemann-Czyborra	Personalvertretungsgesetz, 2. Aufl., Neuwied/Berlin/Darmstadt 1957.
Heimeier	Mitwirkung des Betriebsrats bei Kündigungen, Betrieb 1950, 193.
Herschel	Beschränkung der außerordentlichen Kündigung, insbesondere durch zusätzliches Mitbestimmungsrecht, BetrVerf 1957, 181.
"	Beschränkung der Befugnis zur außerordentlichen Kündigung. Zugleich ein Beitrag zur absoluten und relativen Unzumutbarkeit in: Festschrift für Arthur Nikisch, Tübingen 1958, S. 49.
"	Das Betriebsverfassungsgesetz, SozArb 1952, 577.

Herschel	Das Betriebsverfassungsgesetz als Aufgabe, BArbBl 1952, 624.
"	Fragen des Tarifrechts, BArbBl 1950, 377.
"	Tariffähigkeit und Tarifmacht, Privatrechtliche Abhandlungen des Instituts für Arbeits-, Wirtschafts- und Auslandsrecht an der Universität Köln, Bd. 2, Mannheim/ Berlin/Leipzig 1932.
"	Über einige Fragen des Betriebsverfassungsrechts, BArbBl 1958, 629.
"	Vom Werden der Betriebsverfassung in: Juristen-Jahrbuch, 2. Bd., 1961/62, S. 81.
Herschel-Steinmann	Kommentar zum Kündigungsschutzgesetz, 5 Aufl., Heidelberg 1961.
Hessel	Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht im neuen Betriebsverfassungsgesetz, BB 1952, 921.
"	Die Betriebsordnung nach § 56 Betriebsverfassungsgesetz, Betrieb 1953, 801.
"	Personelles Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats und Bundeskündigungsschutzgesetz, Betrieb 1952, 145.
"	Probleme des Streikrechts, BB 1961, 85.
Hiersemann	Die Grenzen des erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes, BB 1962, 183.
Hilger	Anm. zu BAG BB 1958, 912, betr.: Kollektiv vereinbartes Mitbestimmungsrecht bei der fristlosen Kündigung.
"	Die Beteiligung des Betriebsrates bei fristlosen Entlassungen kraft Betriebsvereinbarung, RdA 1957, 161.
"	Mitbestimmungsrecht und Mitbeurteilungsrecht des Betriebsrates, BB 1956, 10.
"	Zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen in: Festschrift für Friedrich Sitzler, Stuttgart 1956, S. 153
Hirsch-Weber	Gewerkschaften in der Politik. Von der Massenstreikdebatte zum Kampf um das Mitbestimmungsrecht, Schriften des Instituts für politische Wissenschaften, Bd. 13, Köln/Opladen 1959.

Höcker	Die leitenden Angestellten in Vertrauensstellung mit besonderen Aufgaben, BB 1953, 682.
Hoeniger	Einige Gedanken zum Recht des Arbeitskampfes, RdA 1953, 204.
Horchem	Die Erweiterung der im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Mitbestimmungsrechte durch kollektive Vereinbarungen, Diss. Köln 1954.
Huber	Wirtschaftsverwaltungsrecht, 2. Aufl., 1. Band, Tübingen 1953 (zit.: Huber I) 2. Band, Tübingen 1954 (zit.: Huber II).
Hubert	Gedanken zum zehnjährigen Bestehen des Betriebsverfassungsgesetzes, AuR 1962, 289.
Hueck, Alfred	Anm. zu BAG AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten.
"	Anm. zu BAG AP Nr. 16 zu § 66 BetrVG, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei Kündigungen.
"	Anm. zu BAG AP Nr. 17 zu § 66 BetrVG, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei Kündigungen.
"	Anm. zu BAG AP Nr. 27 zu § 626 BGB, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei Kündigungen.
"	Anm. zu LAG Kiel, RdA 1949, 279, betr.: Einschränkung des fristlosen Kündigungsrechtes.
"	Der Sozialstaatsgedanke in der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in: Staat und Bürger, Festschrift für Willibalt Apelt, München/Berlin 1958, S. 57.
"	Die Anhörung des Betriebsrates vor der Kündigung, RdA 1953, 127.
"	Die Beteiligung der Arbeitnehmer am Aufsichtsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz, Betrieb 1952, 781.
"	Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes durch Tarifvertrag, BB 1952, 925.

Hueck, Alfred — Freiheit und Zwang im deutschen Arbeitsrecht
in: Staat und Wirtschaft, Festgabe für Hans Nawiasky, Einsiedeln/Zürich/Köln 1950, S. 187.

" — Grenzen des rechtmäßigen Streiks
in: Festschrift für Wilhelm Herschel, Schriftenreihe des Bundesarbeitsministeriums, Heft 1, Stuttgart 1955, S. 27.

" — Inhalt des Tarifvertrages, AR-Blattei, Tarifvertrag V.

" — Kündigungsschutzgesetz,
2. Aufl., München/Berlin 1952;
5. Aufl., München/Berlin 1965 (zit.: ohne Auflage).

" — Normen des Tarifvertrages über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen, BB 1949, 530.

" — Probleme des Mitbestimmungsrechtes, Karlsruhe 1953.

" — Zum Begriff des leitenden Angestellten im Sinne des § 4 Abs. 2 Buchstabe c BetrVG
in: Schriftenreihe der Union der Leitenden Angestellten, Heft 1, Köln 1954 = RdA 1953, 441.

Hueck, Götz — Anm. zu LAG Frankfurt a. M., AP 1953, Nr. 69, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei Kündigungen.

" — Der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht, München/Berlin 1958
(zit.: Grundsatz).

" — Die Betriebsvereinbarung, Münster/Köln 1952
(zit.: Betriebsvereinbarung).

" — Die Betriebsvereinbarung nach dem Betriebsverfassungsgesetz des Bundes, RdA 1952, 366.

Hueck-Nipperdey — Lehrbuch des Arbeitsrechts,
1. Band, 7. Aufl., Berlin/Frankfurt a. M. 1963
(zit.: Hueck-Nipperdey I);
2. Band,
3.-5. Aufl., Mannheim/Berlin/Leipzig 1932,
6. Aufl., Berlin/Frankfurt a. M. 1957
(zit.: Hueck-Nipperdey II).

Hueck-Nipperdey-Stahlhacke — Tarifvertragsgesetz, 4. Aufl., München/Berlin 1964.

Isele	Reflexwirkungen der Betriebsverfassung im Individualbereich, RdA 1962, 373.
Jacobi	Grundlehren des Arbeitsrechts, Leipzig 1927.
Jaerisch	Das Recht der Betriebsvereinbarung nach dem Betriebsverfassungsgesetz, MuA 1953, 55.
Jellinek	Die Entlohnung der Frau und Art. 3 Absatz 2 des Grundgesetzes, BB 1950, 425.
Karakatsanis	Die kollektivrechtliche Gestaltung des Arbeitsverhältnisses und ihre Grenzen, Abhandlungen zum Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Band 10, Heidelberg 1963.
Kaskel	Haftung für Handlungen des Betriebsrats, NZfA 1921, Sp. 11.
Kaskel-Dersch	Arbeitsrecht, 4. Aufl., Berlin 1932; 5. Aufl., Berlin/Göttingen/Heidelberg 1957 (zit. ohne Auflage).
Kleindienst	Schriftlicher Bericht des Unterausschusses Personalvertretung über den Entwurf eines Gesetzes über die Personalvertretungen in den öffentlichen Verwaltungen und Betrieben (Personalvertretungsgesetz), BTDrucks II. WP, Nr. 1189.
Koch	Wer gilt nach § 4 Abs. 2 c des Betriebsverfassungsgesetzes nicht als Arbeitnehmer? BB 1953, 265.
Koenigs	Grundsatzfragen der betrieblichen Mitbestimmung, Hamburger Rechtsstudien, Heft 43, Hamburg 1954.
Kretzschmar	Mitbestimmung bei der Verlegung von Betrieben, BB 1954, 32.
"	Teilnahmerecht des Unternehmers an den Sitzungen des Wirtschaftsausschusses, BB 1953, 626.
Krüger, Herbert	Staatliche Gesetzgebung und nichtstaatliche Rechtsetzung, RdA 1957, 201.
Krüger, Hildegard	Anm. zu BAG NJW 1955, 684, betr.: Lohngleichheit von Mann und Frau bei gleicher Arbeit.

Küchenhoff	Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, Münster 1954.
"	Verbandsautonomie, Grundrechte und Staatsgewalt, AuR 1963, 321.
Larenz	Methodenlehre der Rechtswissenschaft, Berlin/Göttingen/ Heidelberg 1960.
Laufke	Vertragsfreiheit und Grundgesetz in: Das Deutsche Privatrecht in der Mitte des 20. Jahrhunderts, Festschrift für Heinrich Lehmann, 1. Band, Berlin 1956, S. 145.
Lehmann	Allgemeiner Teil des Bürgerlichen Gesetzbuches, 14. Aufl., Berlin 1963.
Leisner	Grundrechte und Privatrecht, Münchener öffentlich-rechtliche Abhandlungen, Heft 1, München 1960.
Leser	Arbeitsgericht und Einigungsstelle (Zur Abgrenzung ihrer Zuständigkeiten in betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten), AuR 1955, 19.
Lotmar	Der Arbeitsvertrag nach dem Privatrecht des Deutschen Reiches, Band 1, Leipzig 1902.
v. Mangoldt-Klein	Das Bonner Grundgesetz, 2. Aufl., 1. Band, Berlin/ Frankfurt a. M. 1957.
Mansfeld	Betriebsrätegesetz, Kommentar, 3. Aufl., Mannheim/ Berlin/Leipzig 1930.
Maunz-Dürig	Grundgesetz, Kommentar, 2. Aufl., 1. Band, München/ Berlin 1964.
Maus	Handbuch des Arbeitsrechts, Teil VI B, Kündigungsschutzgesetz; Teil VII B, Tarifbertragsrecht; VIII. Teil, Arbeits- und Betriebsverfassungsrecht.
"	Streitigkeiten im Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes in: Bührig, Handbuch der Betriebsverfassung, Köln-Deutz 1953, S. 151 (zit.: Streitigkeiten).
"	Tarifvertragsgesetz, Göttingen 1956.
Meissinger	Begriffsklärung zum Mitbestimmungsrecht, RdA 1950, 41.

Meissinger	Betriebsverfassungsgesetz, München 1952.
"	Reliefbild des Arbeitsrechts, München/Düsseldorf 1952 (zit.: Reliefbild).
"	Schlichtungs- und Richterspruch in der Betriebsverfassung, BetrVerf 1954, Heft 9, S.5.
Mertz	Die betriebliche Seite im Tarifvertragsrecht, Diss. Tübingen 1954.
Meves	Über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats in wirtschaftlichen Angelegenheiten, BlfStSozArbR 1949, 299.
Molitor	Bundespersonalvertretungsgesetz, Kommenatr, 2. Aufl., Berlin/Frankfurt a.M. 1958.
"	Der allgemeine Kündigungsschutz, AR-Blattei, Kündigungsschutz I.
"	Die Kündigung, 2. Aufl., Mannheim 1951.
"	Personalvertretungsgesetz und Betriebsverfassungsgesetz, RdA 1955, 404.
"	Privatrecht und öffentliches Recht im Arbeitsrecht, RdA 1951, 254.
"	Über die Rechtsnatur der Betriebsvertretungen in: Festschrift für Wilhelm Herschel, Schriftenreihe des Bundesarbeitsministeriums, Heft 1, Stuttgart 1955, S. 105.
"	Wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht. Unabsehbare Folgen bei Strukturänderungen des Unternehmensrechts, Betrieb 1950, 25.
Monjau	Ist die Anhörung des Betriebsrats Voraussetzung für die Wirksamkeit einer Kündigung (§ 66 Abs.1 BetrVG)? BlfStSozArbR 1953, 203.
Müller	Arbeitsrechtliche Probleme im Zusammenhang mit dem Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, Betrieb 1961, 1195, 1225.
"	Das Einzelarbeitsverhältnis und die Aufgaben der Mitbestimmung, BB 1957, 409.

Müller	Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte nach den Betriebsrätegesetzen von Hessen, Württemberg-Baden, Südbaden und Bremen, Heidelberg 1949 (zit.: Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte).
"	Die Bedeutung des Arbeitsrechts in unserer heutigen sozialen Ordnung, Stimmen der Zeit, Band 170, 1961/62, S. 21.
"	Die beiden Arten des Mitbestimmungsrechtes, BB 1953, 329.
"	Gedanken zur Mitwirkung des Betriebsrats in personellen Angelegenheiten in: Beiträge zum Betriebsverfassungsrecht, Schriftenreihe Der Betrieb, Düsseldorf 1962, S. 77 (zit.: Mitwirkung des Betriebsrats) = Betrieb 1962, 770, 804.
"	Gedanken zur Systematik des Schlichtungsrechts, BetrVerf 1955, Heft 4, S. 1.
"	Tarifvertrag und Mitbestimmung. Zum Verhältnis beider Ordnungsprinzipien zueinander, Kleine Schriften zur Sozialpolitik und zum Arbeitsrecht, 2. Folge, Heft 4, München o. J. (zit.: Tarifvertrag und Mitbestimmung).
Neemann	Wachsende Wirtschaftsmacht erfordert mehr Mitbestimmung in: Ist die Mitbestimmung bedroht? Referate der Arbeitstagung des DGB-Landesbezirks Nordrhein-Westfalen am 19. Mai 1965 in Düsseldorf, Düsseldorf 1965.
Neumann-Duesberg	Anm. zu BAG AP Nr. 2 zu § 72 BetrVG, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei wirtschaftlichen Angelegenheiten.
"	Das Mitbestimmungsrecht in: Bettermann-Nipperdey-Scheuner, Die Grundrechte, Banc. 3, 1. Hlbbd., Berlin 1958, S. 373 (zit.: Mitbestimmungsrecht).
"	Betriebsverfassungsrecht, Ein Lehrbuch, Berlin 1960 (zit.: Betriebsverfassungsrecht).

Neumann-Duesberg	Probleme des Betriebsverfassungsrechts, RdA 1962, 404.
Niese	Streik und Strafrecht, Tübingen 1954.
Nikisch	Anm. zu BAG AP Nr. 11 zu § 611 BGB, Akkordlohn, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei sozialen Angelegenheiten.
"	Arbeitsrecht, 1. Band, 3. Aufl., Tübingen 1961 (zit.: Nikisch I); 2. Band, 2. Aufl., Tübingen 1959 (zit.: Nikisch II).
"	Belegschaft und Betriebsrat in: Beiträge zum Betriebsverfassungsrecht, Schriftenreihe Der Betrieb, Düsseldorf 1962, S. 28.
"	Bemerkungen zur Mitbestimmung des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten in: Festschrift für Hans Carl Nipperdey, Band 2, München/Berlin 1965, S. 453.
"	Betriebsvereinbarungen über das Mitbestimmungsrecht, BB 1948, 193.
"	Das Mitbestimmungsrecht in personellen Angelegenheiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz, Betrieb 1952, 844.
"	Die Mitwirkung und Mitbestimmung des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten nach dem Betriebsverfassungsgesetz, BB 1953, 175.
"	Personelles Mitbestimmungsrecht und Bundeskündigungsschutzgesetz. Fortgeltung der landesrechtlichen Vorschriften über die Mitbestimmung der Betriebsräte? Betrieb 1952, 37.
"	Über die Zulässigkeit einer Einschränkung oder Erweiterung der Mitbestimmung des Betriebsrats in betrieblichen Angelegenheiten, RdA 1964, 305.
"	Zehn Jahre Betriebsverfassungsgesetz, RdA 1962, 361.
Nipperdey	Das neue Arbeitsgerichtsgesetz, BB 1953, 509.

Nipperdey	Das Tarifvertragsgesetz des Vereinigten Wirtschaftsgebietes, RdA 1949, 81.
"	Die Ersatzansprüche für die Schäden, die durch den von den Gewerkschaften gegen das geplante Betriebsverfassungsgesetz geführten Zeitungsstreik vom 27.-29. Mai 1952 entstanden sind, Rechtsgutachten, Schriftenreihe der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Heft 9, Köln 1953 (zit.: Rechtsgutachten).
Ossenbühl	Der öffentliche Status der Gewerkschaften, NJW 1965, 1561.
Osswald	Anm. zu ArbG Berlin, SAE 1956, Nr. 27, S. 70, betr.: Zustimmung des Betriebsrates zu einer geplanten Einstellung.
Osthold	Anm. zu ArbG Hagen, ArbGeb. 1953, 580, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei Kündigungen.
"	Die Mitbestimmung, ArbGeb 1962, 533.
Palandt	Bürgerliches Gesetzbuch, 24. Aufl., München/Berlin 1965.
Pinther	Gleichberechtigte Mitbestimmung bleibt die Forderung, Quelle 1962, 476.
Poelmann	Rezension: Hueck-Nipperdey-Tophoven, Tarifvertragsgesetz, 3. Aufl., München/Berlin 1955, BB 1956, 148.
Radke-Mayr	Betriebsverfassungsgesetz, Kommentar, Schwenningen 1953.
Ramm	Kampfmaßnahme und Friedenspflicht im deutschen Recht, Stuttgart 1962.
RGRK	Das Bürgerliche Gesetzbuch mit besonderer Berücksichtigung der Rechtsprechung des Reichsgerichts und des Bundesgerichtshofs, Kommentar, 2. Band, 1. Teil, 11. Aufl., Berlin 1959 (zit.: RGRK).
RGRK HGB	Kommentar zum Handelsgesetzbuch, früher herausgegeben von Mitgliedern des Reichsgerichts, 1. Band, 2. Aufl., Berlin 1953 (zit.: RGRK HGB).

Reuss	Die Grenzen legaler Arbeitskämpfe, Juristen-Jahrbuch, 4. Band, 1963/64, S. 163.
"	Die Stellung der Koalitionen in der geltenden Rechtsordnung in: Müller, Das Arbeitsrecht der Gegenwart, Band 1, Berlin 1964, S. 144 (zit.: Stellung der Koalitionen).
"	Die Stellung des kollektiven autonomen Arbeitsrechts im Rechtssystem, AuR 1958, 321.
"	Kollektive oder kollektiv-rechtliche Arbeitskampfziele? AuR 1965, 97.
"	Tarifvertragliche Wirkungen auf Außenseiter, Betrieb 1964, 1410.
Rewolle	Die Tarifgebundenheit der Vertragsparteien, Betrieb 1950, 11.
Rewolle-Köst	Handkommentar zum Arbeitsrecht auf Bundesebene, Band 2, Göttingen 1954 (zit.: Rewolle-Köst, BetrVG).
Rewolle-Lorentz	Kommentar zum Personalvertretungsgesetz, Göttingen 1955.
Ridder	Zur verfassungsrechtlichen Stellung der Gewerkschaften im Sozialstaat nach dem Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Rechtsgutachten zur Frage der Verfassungsmäßigkeit des Urteils des BAG vom 31. Oktober 1958, Arbeits- und sozialrechtliche Studien, Heft 2, Stuttgart 1960.
Roesch	Bildung und Aufgaben des Wirtschaftsausschusses, BlfStSozArbR 1953, 234.
"	Vertragliche Erweiterung des Mitbestimmungsrechts, BlfStSozArbR 1953, 106.
Rohlfing-Rewolle	Arbeitsgerichtsgesetz, Kommentar in: Der Wirtschafts-Kommentator, Teil B, Arbeits- und Sozialrecht, B VII/1, Frankfurt a. M. 1965.
Rüthers	Streik und Verfassung, Köln 1960.
Ruhnau	Müssen wir auf den Gesetzgeber warten? Quelle 1964, 64.

Sabel	Das Deutsche Betriebsverfassungsgesetz, RdA 1952, 281 = Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit über die Entwürfe eines Betriebsverfassungsgesetzes, BTDrucks I. WP, Nr. 3585.
Sahmer	Betriebsverfassungsgesetz in: Der Wirtschafts-Kommentator, Teil B, Arbeits- und Sozialrecht, B III/1, Frankfurt a. M. 1965.
Sauerborn	Die Wirtschaftsausschüsse nach dem Betriebsverfassungsgesetz, BB 1952, 809.
Schätzel	Welchen Einfluß hat Art. 3 Abs. 2 des Bonner Grundgesetzes auf die nach dem 24. Mai 1949 geschlossenen Einzelarbeits- und Tarifverträge? RdA 1950, 248.
Schelp	Tarifrechtliche Vorschriften im Betriebsverfassungsgesetz, BArbBl 1953, 136.
Scheuner	Der Inhalt der Koalitionsfreiheit. Rechtsgutachten zur Verfassungsbeschwerde der IG Metall gegen das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 31. Oktober 1958, erstattet dem Arbeitgeberverband der Metallindustrie in Schleswig-Holstein e. V., Kiel. Bergisch-Gladbach o. J.
Schilling	Mitbestimmungsrecht und Streik, JZ 1951, 122.
Schlegelberger	Handelsgesetzbuch, 4. Aufl., 1. Band, Berlin/Frankfurt a. M. 1960.
Schlessmann	Die Aufgaben des Wirtschaftsausschusses, Betrieb 1953, 1058.
"	Die Lösung von Arbeitsverhältnissen, Kündigung und Kündigungsschutz, München 1962.
"	Kündigungsschutzgesetz und Betriebsvereinbarung, RdA 1952, 170.
"	Schranken der Mitbestimmung, Betrieb 1952, 1088.
Schleyer	Zehn Jahre Betriebsverfassungsgesetz in: Beiträge zum Betriebsverfassungsrecht, Schriftenreihe Der Betrieb, Düsseldorf 1962, S. 1 = Betrieb 1962, 1306.

Schmidt-Rimpler, Gieseke, Friesenhahn, Knur	Die Lohngleichheit von Männern und Frauen. Zur Frage der unmittelbaren Einwirkung des Art. 3 Abs. 2 und 3 des Grundgesetzes auf Arbeits- und Tarifverträge, AöR 76, 165 (zit.: Schmidt-Rimpler u. a.).
Schnorr	Bundesverfassungsgericht und kollektives Arbeitsrecht, RdA 1955, 3.
"	Kollektivmacht und Individualrechte im Berufsverbandswesen in: Festschrift Erich Molitor, München/Berlin 1962, S. 229.
Schnorr von Carolsfeld	Arbeitsrecht, 2. Aufl., Göttingen 1954.
Schönherr	Betriebszeit und Mitbestimmung bei der Festlegung der Arbeitszeit, BlfStSozArbR 1965, 157.
Siebert	Beiträge zum System des geltenden Arbeitsrechts, RdA 1959, 167.
"	Die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer nach dem Betriebsverfassungsgesetz, BB 1952, 832.
"	Erweiterung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats durch Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag? BB 1958, 421.
"	Grundgedanken der Betriebsverfassung, RdA 1958, 161.
"	Kollektivnorm und Individualrecht im Arbeitsverhältnis in: Festschrift für Hans Carl Nipperdey, München/Berlin 1955, S. 119.
Sieg	Der Tarifvertrag im Blickpunkt der Dogmatik des Zivilrechts, AcP 151, 246.
Sitzler	Soziale Selbstverwaltung im demokratischen Staat, SozFort 1952, 73.
"	Zur Neuordnung des Schlichtungswesens in: Festschrift für Hans Carl Nipperdey, München/Berlin 1955, S. 193.
Soergel-Siebert	Bürgerliches Gesetzbuch, 2. Band, 9. Aufl., Stuttgart 1962.

Sommer	Anm. zu BAG AR-Blattei Tarifvertrag V A, Entscheidungen 1, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei sozialen Angelegenheiten.
"	Tarifliche Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen, AR-Blattei, Tarifvertrag V A.
SPD	Entwurf eines Gesetzes zur Neuordnung der Wirtschaft, BTDrucks I. WP, Nr. 1229
Spieker	Ausweitung der Mitbestimmung, Quelle 1963, 355.
"	Der Tarifvertrag im Dienst betrieblicher Mitbestimmung, Quelle 1964, 254.
"	Mitbestimmung als Gegenstand der Tarifautonomie, MittWWI 1963, 241.
"	Tarifautonomie und Mitbestimmung, MitbGespr 1962, 181.
Stahlhacke	Das Bundesarbeitsgericht zum Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten, Betrieb 1963, 66.
"	Kollektive Einwirkung auf erworbene Rechte, RdA 1959, 266.
Staub	Kommentar zum Handelsgesetzbuch, 8. Aufl., 1. Band, Berlin 1906; 14. Aufl., 1. Band, Berlin/Leipzig 1932 (zit. ohne Auflage).
Staudinger	Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, 11. Aufl., 2. Band, 3. Teil, Berlin 1958 (zit. ohne Auflage); 7./8. Aufl., 2. Band, 2. Teil, München/Berlin 1912.
Strasser	Die Betriebsvereinbarung nach österreichischem und deutschem Recht, Wien 1957.
Thon	Bildung, Zusammensetzung und Auflösung des Wirtschaftsausschusses, AuR 1953, 257.
Titze	Anm. zu RG JW 1919, 240, betr.: Einschränkung des fristlosen Kündigungsrechtes.

Treichel	Praktisches Handbuch zum Betriebsverfassungsgesetz, Göttingen 1953.
Wacke	Das Personalvertretungsgesetz und seine Kommentare, JZ 1957, 289.
Wallmeyer	Die Kündigung des Arbeitsvertrages aus wichtigem Grund, Arbeits- und sozialrechtliche Studien, Heft 8, Stuttgart 1962.
Walter	Betriebsverfassungsgesetz und tarifliche Praxis, BB 1953, 89.
Weber	Unzulässige Einschränkungen der Tariffreiheit, dargestellt an dem Gesetz zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer, BB 1964, 764.
Wehr	Einflußnahme der Gewerkschaften auf das betriebliche Geschehen. Möglichkeiten und Grenzen der gewerkschaftlichen Betätigung, ArbuSozPol 1959, 233.
Wiedemann	Anm. zu BAG SAE 1961, 144, betr.: Mitwirkung des Betriebsrates bei sozialen Angelegenheiten.
Wiegand	Die Gestaltung des Mitbestimmungsrechts nach § 56 BetrVG durch Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung, Diss. München 1964.
Wietasch-Weselmann-Heinrich	Das Lexikon zum Betriebsverfassungsgesetz, Stade 1952.
v. Winterfeld	Der Wirtschaftsausschuß, AuR 1955, 161, 193.
Wistinghausen	Der Wirtschaftsausschuß, BlfStSozArbR 1958, 170, 186.
Wlotzke	Das Günstigkeitsprinzip im Verhältnis des Tarifvertrages zum Einzelarbeitsvertrag und zur Betriebsvereinbarung, Abhandlungen zum Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Band 1, Heidelberg 1957 (zit.: Günstigkeitsprinzip).
"	Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts. Übersicht mit Anmerkungen für die Zeit vom Januar bis März 1962, BArbBl 1962, 856; Übersicht mit Anmerkungen für die Zeit vom April bis Juni 1962, BArbBl 1963, 98.

Wlotzke	Entwicklungstendenzen im Arbeitsrecht, RdA 1963, 1, 44.
Wolff	Der Unterschied zwischen öffentlichem und privatem Recht, AöR 76, 205.
"	Verwaltungsrecht - Ein Studienbuch, Band 1, 6. Aufl., München/Berlin 1965 (zit.: Verwaltungsrecht I).
Wrede	Schaffung und Erweiterung von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmer durch Kollektivvereinbarungen, Diss. Köln 1963.
Zöllner	Das Wesen der Tarifnormen, RdA 1964, 443.
"	Tarifmacht und Außenseiter, RdA 1962, 453.
Ohne Verfasser	Die Mitbestimmung muß ausgedehnt werden! Diskussion zum Grundsatzprogramm, GewerkschRundschau 1963, 445.
"	Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte und Unternehmensleitung, BB 1947, 150.
"	Um die Selbstverwaltung und Mitbestimmung in der Wirtschaft, BerguW 1953, 288.

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

AcP	Archiv für die civilistische Praxis
AktG	Aktiengesetz
AmtsblBayerArbMin	Amtsblatt des Bayerischen Staatsministeriums für Arbeit und Soziale Fürsorge
AöR	Archiv des öffentlichen Rechts
AP	Arbeitsrechtliche Praxis (Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichtes)
AR-Blattei	Arbeitsrecht-Blattei
ArbG	Arbeitsgericht
ArbGeb	Der Arbeitgeber
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz
ArbKrankhG	Gesetz zur Verbesserung der wirtschaftlichen Sicherung der Arbeiter in Krankheitsfällen
ArbuSozPol	Arbeit und Sozialpolitik
ARS	Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte (Arbeitsrechtliche Sammlung)
ARSt	Arbeitsrecht in Stichworten
AuR	Arbeit und Recht
AT	Allgemeiner Teil
BAG	Bundesarbeitsgericht
BAGE	Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichtes
BArbBl	Bundesarbeitsblatt
BB	Betriebs-Berater
BerguW	Bergbau und Wirtschaft
Betrieb	Der Betrieb
BetrVerf	Die Betriebsverfassung
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGBl	Bundesgesetzblatt

BGHZ	Entscheidungen des Bundesgerichtshofs in Zivilsachen
BlfStSozArbR	Blätter für Steuerrecht, Sozialversicherung und Arbeitsrecht
BRG	Betriebsrätegesetz
BTDrucks WP (Nr.)	Drucksachen des Deutschen Bundestages, Wahlperiode (Nr.)
BTgProt WP	Stenographische Berichte der Verhandlungen des Deutschen Bundestages, Wahlperiode
BUrlG	Bundesurlaubsgesetz
BVerfGE	Entscheidungen des Bundesverfassungsgerichts
BVerwGE	Entscheidungen des Bundesverwaltungsgerichts
CDU	Christlich-Demokratische Union
CSU	Christlich-Soziale Union
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Diss	Dissertation
GBL	Gesetzblatt
GewerkschRundschau	Gewerkschaftliche Rundschau für die Bergbau- und Energiewirtschaft
GewO	Gewerbeordnung
GG	Grundgesetz
GmbHG	Gesetz betr. die Gesellschaften mit beschränkter Haftung
GMH	Gewerkschaftliche Monatshefte
GVBl	Gesetz- und Verordnungsblatt
HGB	Handelsgesetzbuch
IG	Industrie-Gewerkschaft
JW	Juristische Wochenschrift
JZ	Juristen-Zeitung
KRG	Kontrollratsgesetz

KSchG	Kündigungsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LG	Landgericht
MitbGespr	Das Mitbestimmungsgespräch
MittWWI	WWI-Mitteilungen (Mitteilungen des wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften)
MuA	Mensch und Arbeit
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NZfA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
OLG	Oberlandesgericht
PersVG	Personalvertretungsgesetz
PrBergG	Preußisches Berggesetz
Quelle	Die Quelle
RAG	Reichsarbeitsgericht
RdA	Recht der Arbeit
RegBl	Regierungsblatt
RG	Reichsgericht
RGBl	Reichsgesetzblatt
RGZ	Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen
SAE	Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheidungen
SozArb	Soziale Arbeit
SozFort	Sozialer Fortschritt
SozSich	Soziale Sicherheit
SPD	Sozialdemokratische Partei Deutschlands
stRspr	ständige Rechtsprechung
TVG	Tarifvertragsgesetz
VorlLandarbO	Vorläufige Landarbeitsordnung

WA	Westdeutsche Arbeitsrechtsprechung
WiGBl	Gesetz- und Verordnungsblatt des Wirtschaftsrates des Vereinigten Wirtschaftsgebietes
WRV	Weimarer Reichsverfassung
ZGesStW	Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft

A. EINLEITUNG

§ 1
Problemstellung und Begriffsklärung

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 11. Oktober 1952[1] regelt im Vierten Teil neben der hier nicht zu behandelnden Beteiligung der Arbeitnehmer im Aufsichtsrat (§§ 76, 77) die Mitwirkung und Mitbestimmung der Arbeitnehmer in sozialen (§§ 56-59), personellen (§§ 60-66) und wirtschaftlichen (§§ 67-75) Angelegenheiten. Es steht damit als vorläufig letztes Glied in einer Kette von Gesetzen die jeweils die Bildung von Arbeitnehmervertretungen in Betrieben vorsahen und ihnen gewisse Rechte übertrugen[2]. Dabei ist die Entwicklung erkennbar, gesetzlich die Errichtung von Betriebsvertretungen in immer mehr Betrieben zur Pflicht zu machen[3] und die Stellung der Vertretung der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeit-

---

1) BGBl I, 681.

2) vgl.
   a) Gesetz, betreffend die Abänderung der GewO, vom 1. Juni 1891; RGBl S. 261.
   b) Gesetz, betreffend die Abänderung einzelner Bestimmungen des PrBergG vom 24. Juni 1865/92, vom 14. Juli 1905; Preuß. Gesetzessammlung 1905, S. 307.
      Gesetz, betreffend die Abänderung des PrBergG vom 24. Juni 1865/92 und und 14. Juli 1905, vom 28. Juli 1909; Preuß. Gesetzessammlung 1909, S. 677.
   c) Gesetz über den vaterländischen Hilfsdienst vom 5. Dezember 1916; RGBl S. 1333 (Hilfsdienstgesetz).
   d) Verordnung über Tarifverträge, Arbeiter- und Angestelltenausschüsse und Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, vom 23. Dezember 1918; RGBl S. 1456 (TarifvertragsVO).
   e) Betriebsrätegesetz vom 4. Februar 1920, RGBl S. 147, aufgehoben durch § 65 des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vom 20. Januar 1934, RGBl I, 45.
   f) KRG Nr. 22 vom 10. April 1946, Amtsbl. des KR 1946, Nr. 6, S. 133.
   g) Landesbetriebsrategesetze in den meisten westdeutschen Ländern; vgl. die Zusammenstellung bei Hueck-Nipperdey II, S. 678.

3) vgl. § 80 f Abs. I PrBerG i. d. F. des Gesetzes vom 14. Juli 1905 (obligatorische Errichtung von Arbeiterausschüssen in Bergwerken mit in der Regel mindestens einhundert Arbeitern); § 11 Hilfsdienstgesetz (Errichtung von Arbeiter- und Angestelltenausschüssen in gewerblichen Betrieben mit in der Regel mindestens

geber zu verstärken[4].

Nach Ansicht der Gewerkschaften hat diese Entwicklung mit dem Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes, das ihren Erwartungen nicht entsprach[5], noch keinen Abschluß gefunden. Sie verfolgen das Ziel einer paritätischen Mitbestimmung der Arbeitnehmer bei allen wirtschaftlichen, sozialen und personellen Entscheidungen des Arbeitgebers[6][7]. Dies soll erreicht werden durch Ausbau der Beteiligungsrechte des Betriebsrates, durch paritätische Besetzung der Aufsichtsräte aller Großunternehmen mit Vertretern der Arbeitnehmer, durch Berufung von Arbeitnehmervertretern in die Vorstände aller Großunternehmen und durch Verwirklichung der sog. "überbetrieblichen Mitbestimmung"[8]. In erster Linie wenden

---

3) Fortsetzung:
fünfzig Arbeitern oder mehr als fünfzig Angestellten); §§ 8, 9 TarifvertragsVO (Errichtung von Arbeiter- bzw. Angestelltenausschüssen in Betrieben mit in der Regel mindestens zwanzig Arbeitern bzw. Angestellten).
Die Regelung des BRG von 1920 entsprach insoweit etwa der des heutigen Betriebsverfassungsgesetzes; vgl. §§ 1, 2 BRG mit §§ 8, 9 BetrVG.

4) vgl. §§ 134b Abs. III 134d GewO i. d. F. des Gesetzes vom 1. Juni 1891;
§ 80f Abs. II PrBergG i. d. F. des Gesetzes vom 14. Juli 1905;
§ 80 f i PrBergG i. d. F. des Gesetzes vom 28. Juli 1909;
§§ 12, 13 Hilfsdienstgesetz;
§ 13 TarifvertragsVO;
§§ 66 ff BRG von 1920;
§§ 49-75 (insbesondere §§ 67 ff) BetrVG.

5) vgl. die Proklamation des DGB zur Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes, BerguW 1952, 357; Beschluß des Bundesvorstandes des DGB, Quelle 1952, 225; Aufruf des Bundesvorstandes des DGB, Quelle 1952, 283; Hirsch-Weber, S. 100 ff. Ein Versuch des DGB, durch einen Zeitungsstreik (vom 27. bis 29. Mai 1952) die gesetzgebenden Organe in seinem Sinne zu beeinflussen, hatte keinen Erfolg.

6) vgl. die Wirtschaftspolitischen Grundsätze des Grundsatzprogrammes der DGB von 1963, MitbGespr 1963, 184 f; Aktionsprogramm des DGB von 1965 (unter VIII), GMH 1965, 257 (259) = Quelle 1965, 148 (149); Brenner, Quelle 1965, 146 f; Treichel, S. 68.

7) Aus den Stellungnahmen von Arbeitgeberseite zu diesen Forderungen der Gewerkschaften vgl. Erdmann, Wirtschaftsdemokratie und Mitbestimmung, S. 5 ff; H. Franke, ArbGeb 1961, 48; Osthold, ArbGeb 1962, 533.

8) Hierunter wird nicht die Mitbestimmung im Unternehmen verstanden, sondern ein jenseits von Betrieb und Unternehmen stehendes Mitbestimmungsrecht; vgl. dazu Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 16 ff.

sich die Gewerkschaften mit ihren Forderungen an den Gesetzgeber[9]. Soweit aber eine Erweiterung der Rechte des Betriebsrates in Frage steht, wird auch eine entsprechende Regelung durch Tarifvertrag erwogen[10].

Die rechtliche Zulässigkeit tariflicher Erweiterung der dem Betriebsrat nach dem Betriebsverfassungsgesetz zustehenden Beteiligungsrechte ist jedoch fraglich. Sie ist Gegenstand der folgenden Untersuchungen[11]. Die Frage ist unter anderem deshalb von großer Bedeutung, weil entsprechende tarifliche Vereinbarungen grundsätzlich auch Ziel von rechtmäßigen Arbeitskämpfen sein könnten, wenn eine Ausdehnung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft durch Tarifvertrag zulässig wäre[12].

---

9) vgl. etwa die Entschließungen des 5. und 6. ordentlichen Bundeskongresses des DGB zur Frage der Mitbestimmung, MitbGespr 1959, H 9, S. 9 und MitbGespr 1962, 145, sowie die Beschlüsse des 6. ordentlichen Gewerkschaftstages der IG Metall 1960, MitbGespr 1960, H. 12, S. 9; vgl. auch Hubert, AuR 1962, 289 (290); Neemann, S. 56; Pinther, Quelle 1962, 476 (477).

10) vgl. Brenner, MitbGespr 1962, 156 (159); Spieker, MitbGespr 1962, 181 (184 f); ders., MittWWI 1963, 241 (245 ff); ders., Quelle 1963, 355 f; ders., Quelle 1964, 254 f; Ruhnau, Quelle 1964, 64 f; GewerkschRundschau 1963, 445 f (ohne Verfasser).

11) Nicht wird untersucht, ob eine tarifliche Gestaltbarkeit rechtspolitisch wünschenswert wäre. Auch hierüber herrscht Uneinigkeit; vgl. Bührig, Tarifvertrag und Betriebsverfassung, S. 86; Fischer, MuA 1955, 165 (166); A. Hueck, Probleme des Mitbestimmungsrechtes, S. 18; ders., BB 1952, 925 (927); Nikisch, RdA 1964, 305 (307); BerguW 1953, 288 (289), ohne Verfasser. Aus der Literatur vor Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes vgl. Fitting, RdA 1948 I, 89 (90 f); Schilling, JZ 1951, 122 f.

12) vgl. Bötticher, Anm. zu LAG Berlin, SAE 1965, 14 (16); Brox-Rüthers, Arbeitskampfrecht, S. 132; Hessel, BB 1951, 85 (87); Hoeniger, RdA 1953, 204 (208); Huber II, S. 539; A. Hueck, Probleme des Mitbestimmungsrechtes, S. 17; ders., BB 1952, 925 (927); ders., Betrieb 1952, 781 (783); ders., Festschrift für Herschel, S. 41 f; Maus, Handbuch, Teil VII B, Tarifvertragsrecht, S. 57; ders., TVG, § 1, Rdnr. 158; Nikisch, Betrieb 1952, 844 (847); ders., RdA 1964, 305 (307); ders., Arbeitsrecht Bd. II, S. 130 f, Ramm, Kampfmaßnahme, S. 121; Schilling, JZ 1951, 122;
a. A. Reuss, AuR 1965, 97 (101), in gewissem Widerspruch zu Reuss, Die Grenzen legaler Arbeitskämpfe, S. 177-179; vgl. auch Reuss, Betrieb 1964, 1410 (1412); zweifelnd Biedenkopf, Grenzen der Tarifautonomie, S. 311 ff (316).

Daß erlaubtes Kampfziel grundsätzlich die Regelung von Arbeitsbedingungen im weiten Sinne des Wortes, einschließlich der Betriebsverfassung, sein kann, betonen auch Bulla, AR-Blattei, Arbeitskampf II E, III 1 b bb (1); Niese,

Bevor auf die Zulässigkeit einer Ausdehnung eingegangen wird, ist noch zu klären, in welchem Sinne die Begriffe "Beteiligungsrecht", "Mitbestimmungsrecht" und "Mitwirkungsrecht" hier gebraucht werden. Obwohl schon vor Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes eine Begriffsklärung versucht wurde[13], besteht in dieser Hinsicht heute noch große Uneinigkeit. In Übereinstimmung mit der herrschenden Meinung[14] wird der Begriff "Beteiligungsrecht" als Oberbegriff für alle - ihrer Stärke nach sehr unterschiedlichen - der Arbeitnehmerschaft nach den §§ 56-75 BetrVG zustehenden Rechte verwandt. Kommt bei einer Entscheidung der Auffassung der Arbeitnehmervertretung gleiches Gewicht zu wie der des Arbeitgebers - sei es, daß eine Maßnahme nur bei Übereinstimmung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat durchgeführt werden darf und kann, sei es, daß im Streitfall eine dritte Stelle verbindlich entscheidet -, so wird von einem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gesprochen[15]. Unter "Mitwirkungsrechten" werden hier alle Beteiligungsrechte verstanden, die nicht Mitbestimmungsrechte sind, besonders also Rechte auf Unterrichtung, Anhörung und Beratung[16].

---

12) Fortsetzung:
Streik und Strafrecht, S. 56; Hueck-Nipperdey II, S. 643; Nipperdey, Rechtsgutachten, S. 43.

13) vgl. v. Brasch, RdA 1950, 300; Meissinger, RdA 1950, 41.

14) Dietz, BetrVG, vor § 49, Rdnr 24; Erdmann, BetrVG, vor § 49, Erl. 1; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 1, Rdnr. 24; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 49, Rdnr 24; Hueck-Nipperdey II, S. 806; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 131; Siebert, BB 1952, 832. Anders Meissinger, BetrVG, § 49, Anm. 6, der "Mitwirkung" als Oberbegriff vorschlägt.

15) so etwa Hueck-Nipperdey II, S. 807 f; ähnlich Dietz, BetrVG, vor § 49, Rdnr. 28-31; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 1, Rdnr. 25; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 49, Rdnr. 27. Ausführlich zur Unterscheidung von Mitbestimmung und Mitwirkung Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 131 ff.

16) ähnlich Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 1 Rdnr. 26, Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 49, Rdnr. 25; vgl. auch Dietz, BetrVG, vor § 49, Rdnr 27

B. GRUNDSÄTZLICHE PROBLEME DER ERWEITERUNG

1. KAPITEL

§ 2
Erweiterung der Beteiligungsrechte und die Lehre von der beschränkten Rechtsfähigkeit der Belegschaft

Nach Dietz[17] ist das Problem der Erweiterung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates gleichbedeutend mit der Frage nach den Grenzen der "Rechtsfähigkeit der Belegschaft" und der "funktionellen Zuständigkeit des Betriebsrates". Die im Betriebsverfassungsgesetz geregelten Beteiligungsrechte sollen der Belegschaft als solcher zustehen[18]. Der Betriebsrat nehme als Organ der Belegschaft deren Rechte im eigenen Namen wahr[19]. Wenn der Belegschaft aber Rechte zustünden, so müsse sie als rechtsfähig angesehen werden. Da sie jedoch nicht möglicher Träger aller, sondern nur bestimmter Rechte und Pflichten sei, könne man von einer "beschränkten Rechtsfähigkeit" der Belegschaft sprechen[20], deren Abgrenzung allein das Gesetz bestimme, und die vor allem nicht durch Kollektivverträge ausgedehnt werden könne[21] Entscheidend für Zulässigkeit oder Unzulässigkeit tariflicher Erweiterung der Beteiligungsrechte soll daher sein, wie weit die Rechtsfähigkeit der Belegschaft und die funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrates in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten reiche; nur innerhalb dieses Rahmens seien kollektivvertragliche Vereinbarungen möglich[22].

Aus einem doppelten Grunde bestehen gegen diese Auffassung Bedenken

Einmal wird zu Recht gegenüber der Lehre von der Belegschaft als "juristischer Teilperson" eingewandt, daß die überwiegenden Eigenschaften der Belegschaft

---

17) vgl. BetrVG, § 1, Rdnr. 14, 14d, 14e; Betrieb 1952, 969 (971 f).

18) Dietz, BetrVG, § 1, Rdnr. 3.

19) Dietz, BetrVG, § 1, Rdnr. 23 f.

20) vgl. Dietz, BetrVG, § 1, Rdnr. 3-12. Die Lehre von der Belegschaft als "juristischer Teilperson" war unter der Geltung des BRG von 1920 wohl herrschend; vgl. Feig-Sitzler, BRG, § 1, Anm. 1; Kaskel, NZfA 1921, Sp. 11 ff (15); Kaskel-Dersch, 4. Aufl., S. 329 f; Mansfeld, BRG, vor § 1, Anm. 2.

21) Dietz, BetrVG, § 1, Rdnr. 13 f, vor § 49, Rdnr. 36; ders., Betrieb 1952, 969 (971).

22) ähnlich wie Dietz: Karakatsanis, Die kollektivrechtliche Gestaltung, S. 96 f; Walter, BB 1953, 89 (90).

gerade gegen ihre Rechtsfähigkeit sprechen. Die Gesamtheit der Arbeitnehmer eines Betriebes hat weder eine körperschaftliche Verfassung, noch steht ihr die Befugnis zu, ihre eigenen Angelegenheiten durch Satzung zu regeln. Das Betriebsverfassungsgesetz spricht nirgends von "der Belegschaft" oder "der Arbeitnehmerschaft" und enthält keine Anhaltspunkte dafür, daß den Arbeitnehmern in ihrer Gesamtheit eine - beschränkte - Rechtsfähigkeit zuerkannt werden sollte. Die herrschende Lehre lehnt daher heute auch die Theorie von der Teilrechtsfähigkeit der Belegschaft ab[23].

Selbst wenn man aber Dietz dahin folgen würde, es handele sich bei der Belegschaft um einen Verband mit beschränkter Rechtsfähigkeit, so wäre immer noch nicht ausgeschlossen, daß etwa § 1 TVG[24] den Tarifpartnern die Möglichkeit eröffnete, diese "Rechtsfähigkeit" durch Vereinbarung betriebsverfassungsrechtlicher Normen zu erweitern[25]. Unter den in § 1 TVG erwähnten Rechtsnormen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen werden nach allgemeiner Ansicht solche Normen verstanden, die die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmerschaft eines Betriebes einschl. ihrer Organe und ihre Stellung zum Arbeitgeber regeln[26]. Tarifliche Bestimmungen über Beteiligungsrechte des Betriebsrates in sozialen und personellen Fragen sind danach betriebsverfassungsrechtliche Normen im Sinne des § 1 TVG. Dasselbe muß auch für Tarifnormen über Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft im wirtschaftlichen Bereich gelten. Zwar liegt der Ansatzpunkt für die Beteiligungs

---

23) Fabricius, ZGesStW 111, 354 (369); Galperin, Begriff und Wesen des Betriebsverbandes, S. 80 f; Galperin-Siebert, BetrVG, § 1, Rdnr. 70; Gester, Belegschaft und Betriebsrat, S. 55; Hueck-Nipperdey II, S. 684 f; Kaskel-Dersch, S. 287; Koenigs, Grundsatzfragen, S. 94; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 1, Rdnr. 10; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 199 f; Nikisch, RdA 1964, 305 f; ders., Belegschaft und Betriebsrat, S. 30 f; Strasser, Die Betriebsvereinbarung, S. 116. Ablehnend schon unter der Geltung des BRG von 1920 Bley, Die Rechtsnatur der gesetzlichen Betriebsvertretungen, S. 11 ff (22); Hueck-Nipperdey II, 3./5. Aufl., S. 548 ff; Jacobi, Grundlehren, S. 292 f.
Anders (außer den oben Fn. 22 Genannten) Frey, RdA 1960, 89 (94); Rewolle-Köst, BetrVG, § 1 Anm. 2a.

24) vom 29. April 1949 (WiGBl 1949, S. 55) in der Fassung des Bundesgesetzes vom 11. Januar 1952 (BGBl I, 19).

25) vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 1, Rdnr. 50 (am Ende); Gester, S. 62.

26) A. Hueck AR-Blattei, Tarifvertrag V, B IV; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rdnr. 70; Maus, TVG, § 1 Rdnr. 156; Nikisch, Arbeitsrecht II, S. 303; vgl. auch Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 1, Rdnr. 13; Galperin-Siebert, BetrVG, § 1, Rdnr. 61; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 1, Rdnr. 5a.

rechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten, wie der Wortlaut der §§ 67 ff, 72 ff BetrVG zeigt[27], im Bereich des Unternehmens[28]. Das Gesetz hat aber hier nicht scharf zwischen betrieblicher Beteiligung und Beteiligung im Unternehmen unterschieden[29]. So ist bezeichnend, daß das wirtschaftliche Beteiligungsrecht gem. §§ 72 ff BetrVG zwar gegenüber dem Unternehmer, aber vom Betriebsrat zum Wohle der Belegschaft des Betriebes ausgeübt wird. Der Betriebsrat ist ferner bei Meinungsverschiedenheiten zwischen Unternehmer und Wirtschaftsausschuß eingeschaltet, § 70 BetrVG. Auch solche tarifliche Bestimmungen, die das wirtschaftliche Beteiligungsrecht betreffen, sind betriebsverfassungsrechtliche Normen i. S des § 1 TVG[30]. Nach dem Grundsatz des § 1 TVG wäre es daher den Tarifvertragsparteien möglich, die Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten zu gestalten[31]. Allerdings entspricht es einhelliger Meinung, daß Tarifverträge als schwächere Rechtsquellen nicht gegen zwingende Gesetzesvorschriften verstoßen dürfen[32]. Die Ausgangsfrage für die Prüfung tariflicher Erweiterung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft stellt sich folglich - unabhängig von der Rechtsnatur von Belegschaft und Betriebsrat - allein dahin, ob und inwieweit zwingende Gesetzesnormen, insbesondere des Betriebsverfassungsgesetzes, eine Erweiterung verbieten[33].

---

27) Gemäß § 67 Abs. I wird der Wirtschaftsausschuß im Unternehmen gebildet; gemäß §§ 72 ff stehen sich Betriebsrat und Unternehmer gegenüber.

28) Zu den Begriffen "Betrieb" und "Unternehmen" vgl. Hueck-Nipperdey I, S. 91 m. w. N.

29) vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, Vorbem. vor § 67; Herschel, Vom Werden der Betriebsverfassung, S. 93 f; Hueck-Nipperdey I, S. 96 Fn. 24; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 9 f.

30) Dies wird regelmäßig auch von den Autoren nicht bestritten, die im Ergebnis eine Erweiterung der wirtschaftlichen Beteiligungsrechte für unzulässig halten; vgl. Erdmann, BetrVG, § 90, Erl. 5, 9d; Fitting, AR-Blattei, Betriebsverfassung V, G; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 72, Rdnr. 23; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 72, Rdnr. 14a; Siebert, BB 1958, 421 (424). Anders: Fabricius, ZGesStW 111, 354 (356 f; einschränkend S. 371); Sommer, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, III 2 e.

31) vgl. Meissinger, Reliefbild, S. 82.

32) vgl. A. Hueck, BB 1952, 925; Hueck-Nipperdey II, S. 273; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1 Rdnr. 21 f; Karakatsanis, S. 128; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, S. 72; Küchenhoff, AuR 1963, 321 (328); Nikisch, Arbeitsrecht II, S. 227; Reuss, AuR 1958, 321 (326); Sieg, AcP 151, 246 (253 f); Sitzler, SozFort 1952, 73 (80).

33) h. M., vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 1 Rdnr. 28; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 1 Rdnr. 50 ff; Hueck-Nipperdey II, S. 227 f, S. 814; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1 Rdnr. 71.

Im Folgenden wird daher geprüft, ob sich aus der Stellung des Betriebsverfassungsgesetzes im Rechtssystem (2. Kapitel), aus Entstehungsgeschichte und Wortlaut des Gesetzes (3. Kapitel) sowie aus Vorschriften des Grundgesetzes (4. Kapitel) etwas für oder gegen den zwingenden Charakter des Betriebsverfassungsgesetzes insgesamt ergibt. Im Anschluß daran (5. bis 7. Kapitel) wird untersucht, ob einer Erweiterung der der Belegschaft in den einzelnen Angelegenheiten zustehenden Beteiligungsrechte zwingende Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes oder anderer Gesetze entgegenstehen.

2. KAPITEL
Stellung des Betriebsverfassungsgesetzes im Rechtssystem

§ 3
Folgerungen aus der Zugehörigkeit des Betriebsverfassungsrechtes zum privaten oder öffentlichen Recht

Die Frage nach der Zugehörigkeit des Betriebsverfassungsrechtes zum privaten oder öffentlichen Recht wurde und wird verschieden beantwortet. Während unter der Geltung des Betriebsrätegesetzes von 1920 die herrschende Meinung - vor allem im Hinblick auf Art. 165 WRV - die öffentlich-rechtliche Auffassung vertrat[34], spricht sich heute eine Mehrheit für den privatrechtlichen Charakter der Betriebsverfassung einschließlich ihrer Organe aus[35]. Gelegentlich werden auch die einzelnen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes getrennt auf ihren öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Charakter hin untersucht[36]; schließlich findet sich noch die Ansicht, das Betriebsverfassungsrecht gehöre weder dem öffentlichen noch dem Privatrecht, sondern dem Sozialrecht an, das ein drittes, neben den

---

34) vgl. Anschütz, WRV Art. 165, Anm. 2; Flatow, Betriebsvereinbarung, S. 7 ff; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl., S. 331; umfassende Literaturübersicht bei Dietz, BetrVG, § 1, Rdnr. 15.

35) Fabricius, ZGesStW 111, 354 (365); Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 1, Rdnr. 31 ff; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 1 Rdnr. 40; Groß, AuR 1953, 71 (73); Huber II, S. 488, 491; Hueck-Nipperdey II, S. 691; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 81 ff; ders., RdA 1962, 404 (405) - überwiegend Privatrecht;
anders: Dietz, BetrVG, § 1, Rdnr. 15 ff; ders., Betrieb 1952, 969; ders., ZGesStW 110, 651 (656); Erdmann, BetrVG, § 1, Erl. 5; vgl. auch Molitor, Festschrift für Herschel, S. 105 (119); ders., RdA 1951, 254 (257).

36) vgl. Gester, S. 94 ff.

beiden genannten Bereichen stehendes Rechtsgebiet sei[37].

Die Zugehörigkeit des Betriebsverfassungsgesetzes zum öffentlichen oder zum privaten Recht braucht hier nur dann untersucht zu werden, wenn sich aus einer solchen Einordnung Folgerungen für die Frage tariflicher Erweiterung der Beteiligungsrechte ergeben.

Fabricius[38] bejaht das, da alles öffentliche Recht zwingender Natur sei; eine Erweiterung sei also nur denkbar, wenn das Betriebsverfassungsgesetz dem Privatrecht zugehöre[39]. Dem kann nicht gefolgt werden. Es wird heute kaum noch bestritten, daß auch das öffentliche Recht dispositive Vorschriften enthalten kann, ebenso wie privatrechtliche Normen zwingenden Charakter haben können[40]. Selbst wenn das Betriebsverfassungsgesetz ausschließlich öffentliches Recht enthielte, stünde damit der zwingende Charakter des Gesetzes noch nicht fest[41].

Allerdings sind dispositive Normen des öffentlichen Rechtes selten[42], und folglich spricht eine gewisse Vermutung für den zwingenden Charakter von Rechtsnormen, die dem öffentlichen Recht angehören[43]. Dies kann jedoch nur dann gelten, wenn die Zuordnung einer Norm zum öffentlichen Recht selbst außer Zweifel steht. Ist aber - wie hier - schon äußerst fraglich, ob ein Rechtsgebiet überhaupt dem öffentlichen Recht zuzurechnen ist, so können aus der begrifflichen Einordnung kaum weitere Schlüsse auf die zwingende oder dispositive Natur dieser Rechtsnormen gezogen werden.

Da sich also Folgerungen für die Frage tariflicher Erweiterung der Beteiligungs-

---

37) Bührig, Belegschaft und Betriebsrat, S. 101 f (speziell bezgl. des Rechtscharakters von Belegschaft und Betriebsrat); vgl. auch Küchenhoff, BetrVG, § 1, Anm. 3.

38) ZGesStW 111, 354 (357).

39) ähnlich Horchem, Diss., S. 48, S. 67; vgl. auch Burckhardt, Die Organisation der Rechtsgemeinschaft, S. 26 ff (41), der den zwingenden oder dispositiven Charakter einer Norm als Unterscheidungsmerkmal für ihre Zuordnung zum privaten oder öffentlichen Recht ansieht.

40) vgl. Frey, RdA 1960, 89 (95); G. Hueck, Die Betriebsvereinbarung, S. 22; Wolff, Verwaltungsrecht I, S. 85 f; ders., AöR 76, 205 (212).

41) vgl. Ossenbühl, NJW 1965, 1561.

42) Enneccerus-Nipperdey, AT, 1. Halbb., S. 303; Frey, RdA 1960, 89 (95), G. Hueck, Die Betriebsvereinbarung, S. 22.

43) vgl. Bührig, AuR 1953, 2 (3: Für die Frage der Erweiterbarkeit der Beteiligungsrechte sei es "von erheblicher Bedeutung", ob das Betriebsverfassungsrecht dem öffentlichen oder dem Privatrecht zugehöre); ähnlich Nikisch II, S. 305.

rechte aus der Zugehörigkeit des Betriebsverfassungsrechtes zum privaten oder öffentlichen Recht ohnehin nicht ziehen ließen, braucht nicht untersucht zu werden, ob die das Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates regelnden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes öffentliches Recht oder Privatrecht enthalten.

§ 4
Betriebsverfassungsgesetz und Wirtschaftsverfassung

Von einigen Autoren wird betont, daß es sich bei dem Betriebsverfassungsrecht um ein Rechtsgebiet handele, das in eminentem Sinne Teil der geltenden Wirtschaftsverfassung und damit der Staatsverfassung sei[44]. Daraus wird dann nicht nur auf den öffentlich-rechtlichen Charakter des Betriebsverfassungsrechtes geschlossen[45], sondern auch auf ein Verbot tariflicher Erweiterung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft. So vertritt insbesondere Walter[46] die Auffassung, jede das Betriebsverfassungsrecht ordnende Bestimmung diene der Ausgestaltung oder Änderung der bestehenden Wirtschaftsverfassung; nur der Gesetzgeber könne befugt sein, in dem vom Grundgesetz vorgeschriebenen parlamentarischen Verfahren hier normsetzend tätig zu werden.

Der Begriff der "Wirtschaftsverfassung" ist noch weitgehend ungeklärt[47] und wird in der Literatur nicht in demselben Sinn verwandt[48]. Daher erscheint es bedenklich, aus dem Begriff der Wirtschaftsverfassung etwas gegen die Zulässigkeit der Erweiterung der Beteiligungsrechte herzuleiten, ohne dabei anzugeben, gegen welche Bestimmung, etwa des Grundgesetzes, durch eine Verstärkung der Rechte des Betriebsrates verstoßen werde.

---

44) Dietz, BetrVG, § 1, Rdnr. 19; ders., Betrieb 1952, 969 (970); Walter, BB 1953, 89 (90).

45) Dietz, BetrVG § 1, Rdnr. 19; ders., ZGesStW 110, 651 (656) - Kritik hieran bei Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 81 f.

46) BB 1953, 89 (90).

47) vgl. Ballerstedt, Wirtschaftsverfassungsrecht, S. 3 ff; Ehmke, Wirtschaft und Verfassung, S. 14 ff; Erlinghagen, Festgabe für Herrfahrdt, S. 7; Hamann, Wirtschaftsverfassungsrecht, S. 11; Huber I, S. 20 ff; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 12 Fn. 31, S. 82; alle mit weiteren Nachweisen.

48) So versteht etwa Siebert, BB 58, 421, "Wirtschaftsverfassung" offensichtlich als Gegensatz zum Arbeitsrecht; anders Gester, S. 84; wohl auch Hueck-Nipperdey II, S. 673.

Wenig überzeugend ist auch die Ansicht, jede Maßnahme auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechtes wirke unmittelbar auf die Staatsverfassung und sei folglich der Zuständigkeit der Tarifvertragsparteien entzogen[49]. Versteht man unter Staatsverfassung die rechtliche Grundordnung des Staates[50], so ist nicht ersichtlich, inwiefern diese Grundordnung dadurch berührt werden könnte, daß in einem bestimmten Wirtschaftszweig etwa dem Betriebsrat durch Tarifvertrag ein Einspruchsrecht gegen Kündigungen durch den Arbeitgeber eingeräumt würde. Versteht man dagegen unter Staatsverfassung die geltende Sozialordnung eines Staates in allen ihren Ausprägungen[51], so ist es eine unbewiesene Behauptung, die Tarifpartner seien von der Gestaltung dieser Sozialordnung ausgeschlossen[52]; § 1 TVG legt gerade das Gegenteil nahe.

So bleibt festzustellen, daß auf ein Verbot tariflicher Erweiterung der Beteiligungsrechte der Arbeitnehmerschaft nicht mit dem Argument geschlossen werden kann, das Betriebsverfassungsgesetz sei Teil der Wirtschaftsverfassung und damit der Staatsverfassung.

§ 5
Betriebsverfassungsgesetz und Personalvertretungsgesetz

In das Bundespersonalvertretungsgesetz vom 5. August 1955[53] wurden die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes soweit übernommen, als es mit dem öffentlichen Dienst vereinbar erschien[54]. Daraus ergab sich eine weitgehende redaktionelle Ähnlichkeit zwischen beiden Gesetzen, so daß das Personalvertretungsgesetz als "Parallelgesetz" des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichnet werden kann[55]. In § 78 Abs. I PersVG wurde die Frage, ob das Personalvertretungsrecht

---

49) So aber Walter, BB 53, 89 (90).

50) vgl. Hamann, Grundgesetz, Einf. A 1; v. Mangoldt-Klein, Das Bonner Grundgesetz, Überschrift, Anm. III 2.

51) So wohl Walter, BB 53, 89 (90). Andernfalls wäre die Ansicht nicht verständlich, daß j e d e Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes als Änderung der allgemeinverbindlichen Sozialordnung anzusehen sei und unmittelbar auf die Staatsverfassung selbst wirke.

52) Eine Begründung für diesen Satz gibt auch Walter (BB 1953, 89 f) nicht.

53) BGBl I, 477.

54) vgl. den schriftlichen Bericht des Unterausschusses Personalvertretung des Deutschen Bundestages über den Entwurf eines Personalvertretungsgesetzes (Ausschußbericht des Abgeordneten Kleindinst), BTDrucks. II. WP Nr. 1189, S. 1.

55) Dietz, PersVG, Einf. A IV, S. 28; Molitor, RdA 1955, 404.

durch Tarifvertrag abweichend von den gesetzlichen Vorschriften geregelt werden könne, eindeutig im negativen Sinne entschieden. Das Personalvertretungsgesetz enthält also keine Mindestbedingungen, die durch Tarifvertrag erweitert werden könnten. Dies könnte für die Auslegung des Betriebsverfassungsgesetzes von Bedeutung sein.

Das Personalvertretungsgesetz gestaltet die betriebliche Verfassung im Bereich des öffentlichen Dienstes. Darauf beruhen manche Besonderheiten des Personalvertretungsgesetzes gegenüber dem Betriebsverfassungsgesetz. Gerade wegen der Besonderheiten des öffentlichen Dienstrechtes wurde - gegen den Widerstand der Gewerkschaften[56] - eine getrennte gesetzliche Regelung der Betriebsverfassung für Betriebe der Privatwirtschaft und Betriebe im Bereich des öffentlichen Dienstrechtes durchgesetzt. Daher kann nur in seltenen Fällen und nur bei übereinstimmender Interessen- und Sachlage aus einer Vorschrift des Personalvertretungsgesetzes, die eine im Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes streitig gewordene Frage für das Personalvertretungsrecht entscheidet, geschlossen werden, das Betriebsverfassungsgesetz müsse entsprechend ausgelegt werden[57].

An einer solchen Gleichheit der Sach- und Interessenlage fehlt es, soweit eine tarifliche Regelung von Betriebs- und Personalverfassung in Frage steht. Das Personalvertretungsgesetz geht im Grundsatz davon aus, daß in den Betrieben des § 1 PersVG Beamte, Angestellte und Arbeiter eine gemeinsame Personalvertretung bilden sollen. Eine tarifvertragliche Ausgestaltung des Personalvertretungsrechtes würde die Stellung der Beamten nicht berühren können. Die Grundkonzeption des Gesetzes, Einheit des Personalvertretungsrechtes für Beamte und Arbeitnehmer, könnte durch tarifliche Regelungen auf diesem Gebiet zerstört werden[58]. Ferner besteht im öffentlichen Dienstrecht auch ein besonderes Bedürfnis nach Einheitlichkeit der Personalverfassung in den Verwaltungen der verschiedenen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen[59]. Es verbietet sich daher eine "analoge" Anwendung des § 78 Abs. I PersVG für den Bereich des Betriebsverfassungsgesetzes.

---

56) vgl. Hirsch-Weber, Gewerkschaften, S. 100 f.

57) vgl. Fitting, BB 1955, 741 (744); Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 1, Rdnr. 36; Hueck-Nipperdey II, S. 761. Die Unterschiedlichkeit von Betriebs- und Personalvertretungsrecht betont auch Wacke, JZ 1957, 289 (290). Dagegen heben Dietz, PersVG Einf. A IV (S. 28) und Molitor, RdA 1955, 404 f stärker hervor, daß beide Gesetze eine Einheit bilden.

58) Fitting-Heyer-Lorenzen, PersVG, § 78, Rdnr. 3; Havers-Wenzel, PersVG NRW (vom 28. Mai 1958, GVBl S. 209), § 76, Rdnr. 3.

59) Fitting-Heyer-Lorenzen, PersVG, § 78, Rdnr. 3; Molitor, PersVG, § 78, Rdnr. 3; Rewolle-Lorentz, PersVG, § 78, Rdnr. 2.

Ebensowenig ist es aber zulässig, aus § 78 Abs. I PersVG den Umkehrschluß zu ziehen, das Betriebsverfassungsrecht müsse durch Tarifvertrag abweichend vom Gesetz geregelt werden können[60]. Zwar war dem Gesetzgeber das Problem tariflicher Ausgestaltung der Beteiligungsrechte bei Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes ebenso bekannt wie bei Verabschiedung des Personalvertretungsgesetzes. Schon zur Zeit der Geltung des Betriebsrätegesetzes von 1920 wurde in der Literatur die Frage behandelt, ob die Tarifpartner eine Erweiterung der Beteiligungsrechte obligatorisch[61] vereinbaren könnten[62]. Auch in den Ausschußberatungen des Betriebsverfassungsgesetzes wurde darüber gesprochen, ob der Regierungsentwurf des Betriebsverfassungsgesetzes[63] erschöpfend und zwingend sei, oder die Möglichkeit tariflicher Regelung der Betriebsverfassung offen lasse[64]. Trotzdem wurde eine dem § 78 Abs. I PersVG entsprechende Vorschrift nicht in das Gesetz aufgenommen.

Es kann aber nicht die Möglichkeit ausgeschlossen werden, daß die Mehrheit des ersten Bundestages der Ansicht war, der zwingende Charakter des Betriebsverfassungsgesetzes ergebe sich bereits mit genügender Deutlichkeit aus den gesetzlichen Bestimmungen; in das beinahe drei Jahre später vom zweiten Bundestag verabschiedete Personalvertretungsgesetz kann die Vorschrift des § 78 Abs. I nur zur Klarstellung aufgenommen worden sein[65]. Es ist schließlich auch denkbar, daß sich der Gesetzgeber in dieser Frage bei Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes einer eindeutigen Stellungnahme bewußt enthalten hat, um eine Klärung der Rechtsprechung und Rechtswissenschaft zu überlassen. Die rein formale Argumentation mit einem Gegenschluß aus § 78 Abs. I PersVG erscheint daher nicht gerechtfertigt[66].

---

60) Anders wohl Brandner, AuR 1958, 359 (363) und Nikisch II, S. 304, die aus § 78 PersVG ein Argument für die Zulässigkeit tariflicher Regelung des Betriebsverfassungsrechtes herleiten. Vgl. auch Hueck-Nipperdey II, S. 860, Fn. 103, und Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 2, Rdnr. 13 mit Fn. 11, die für die Betriebsvereinbarung im Gegenschluß aus § 64 PersVG die Zulässigkeit einer Erweiterung folgern.

61) Eine normative Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen war dem früheren Tarifrecht unbekannt.

62) vgl. etwa Feig-Sitzler, BRG, Vorbem. vor § 66; Flatow, BRG, Einl. Nr. 5, S. 12; Flatow/Kahn-Freund, BRG, vor § 1 Anm. 5 a; Hueck-Nipperdey II, 3/5. Aufl., S. 147; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, 4. Aufl., S. 341 Fn. 2; Mansfeld, BRG, vor § 66 Anm. 3.

63) BTDrucks. I. WP Nr. 1546 = RdA 1950, 343.

64) vgl. Kurzprot. der gemeins. Sitzung des Ausschusses Nr. 20 (Ausschuß für Arbeit) mit dem Ausschuß Nr. 13 (Ausschuß für Wirtschaftspolitik) am 17. Januar 1951.

65) so wohl Dietz, PersVG, § 78, Rdnr. 6; vgl. auch Dietz, Betrieb 1952, 969 (972).

66) vgl. Boehmer, Grundlagen, 2. Buch, 1. Abt., S. 173.

§ 6
Betriebsverfassungsgesetz als Arbeitnehmerschutzrecht

Das Betriebsverfassungsgesetz dient, ebenso wie die früheren Gesetze, die einer Vertretung der Arbeitnehmerschaft Beteiligungsrechte einräumten[67], dem Wohl der Arbeitnehmer und der Verbesserung ihrer abhängigen Stellung im Betrieb[68]. Dies bedarf für den Bereich der sozialen Angelegenheiten (§§ 56-59 BetrVG) keiner näheren Begründung. Bei den personellen Fragen wird der Schutzzweck der Beteiligungsrechte besonders deutlich in den Vorschriften der §§ 61 Abs. III Buchst. d, 66 Abs. IV BetrVG, die dem Betriebsrat die Möglichkeit geben, sich zur Wahrung des Betriebsfriedens gegen Betriebsstörer zu wehren. Aber auch in anderen Vorschriften kommt die Schutzfunktion der Beteiligungsrechte zum Ausdruck. So gefährden etwa grobe Verstöße gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz (vgl. § 61 Abs. III Buchst. c BetrVG) sowie "Vetternwirtschaft" (vgl. § 61 Abs. III Buchst. b BetrVG) den Frieden im Betrieb, da sie geeignet sind, in der Betriebsgemeinschaft erhebliche Unruhe hervorzurufen[69]. § 61 Abs. III Buchst. a BetrVG trägt der Tatsache Rechnung, daß jede Gemeinschaft ein Interesse an der Einhaltung der sie selbst berührenden Rechtsnormen und rechtmäßigen Anordnungen hat[70]. Schließlich sieht § 66 Abs. II BetrVG bei Massenentlassungen eine Beratungspflicht für Arbeitgeber und Betriebsrat ausdrücklich "zur Vermeidung von Härten" vor. Bei den Beteiligungsrechten in wirtschaftlichen Angelegenheiten geht es ebenfalls um den Schutz der Arbeitnehmerschaft vor wesentlichen Nachteilen, insbesondere um die Sicherung des Arbeitsplatzes (§§ 72, 74 BetrVG)[71].

Aus dieser Schutzfunktion des Betriebsverfassungsgesetzes wird nun von manchen gefolgert, eine Erweiterung der Beteiligungsrechte müsse möglich sein. Es sei nicht einzusehen, warum der durch das Betriebsverfassungsgesetz gewährte soziale Schutz durch Tarifvertrag nicht solle verstärkt werden können. Es handele sich, wie häufig im Arbeitsrecht[72], um eine einseitig zwingende Regelung, die Min-

---

67) vgl. oben S. 1 Fn. 2.

68) vgl. Hiersemann, BB 1962, 183; Hueck-Nipperdey II, S. 20, S. 24 f; Isele, RdA 1962, 373 f; Müller, Tarifvertrag und Mitbestimmung, S. 15.

69) Müller, Mitwirkung des Betriebsrats, S. 80; vgl. Müller, Stimmen der Zeit, Bd. 170, S. 21 (36).

70) vgl. Müller, Mitwirkung des Betriebsrats, S. 81.

71) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 72, Rdnr. 1; Müller, BB 1953, 329 (330); ders., BB 1957, 409; ders., Mitwirkung des Betriebsrats, S 78; Spieker, MittWWI 1963, 241 (242).

72) vgl. etwa § 3 Abs. I BUrlG vom 8. Januar 1963 (BGBl I, 2); § 6 ArbKrankhG vom 26. Juni 1957 (BGBl I, 649); i. d. F. des Gesetzes vom 12. Juli 1961 (BGBl I, 913); § 1 KSchG vom 10. August 1951 (BGBl I, 499); § 4 Abs III TVG. Vgl. auch Siebert, Festschrift für Nipperdey (1955), S. 120, der betont, ab-

destbestimmungen zugunsten der Arbeitnehmer enthalte[73].

Hiergegen wird von Siebert[74] eingewandt, spätestens seit Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes sei eine Wandlung vom Betriebsräterecht zum Betriebsverfassungsrecht festzustellen[75]. Das Betriebsverfassungsgesetz wolle keinesfalls nur Mindestbestimmungen schaffen, sondern es enthalte eine angemessene Gestaltung widerstreitender Interessen, die jedenfalls in ihrer Grundstruktur zwingend sei.

Eine überzeugende Begründung für diese Ansicht wird jedoch nicht gegeben. Aus der Bezeichnung des Gesetzes als "Betriebsverfassungsgesetz", die in gewissem Gegensatz zur Bezeichnung "Betriebsrätegesetz"[76] steht, läßt sich eine so weitgehende Folgerung nicht ziehen. Das Betriebsverfassungsgesetz regelt allerdings die tatbestandsmäßigen Voraussetzungen für ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates und dessen jeweilige strukturelle Stärke genau und in allen Einzelheiten[77]. Wie in den Ausschußberatungen des Betriebsverfassungsgesetzes von Vertretern der Regierungsparteien auf einen entsprechenden Einwand eines Vertreters der Opposition hin klar ausgesprochen wurde, schließt dies aber die Möglichkeit nicht aus, daß es sich um Mindestbestimmungen handelt und für eine tarifliche Ausweitung noch Raum

---

72) Fortsetzung:
solut zwingende Gesetzesnormen im Bereich des Arbeitsrechtes seien selten. Ähnlich Wlotzke, Günstigkeitsprinzip, S. 14 (Die Frage der Erweiterbarkeit der Beteiligungsrechte wird jedoch in Fn. 4 ausdrücklich offen gelassen).

73) Biedenkopf, S. 295; Brandner, AuR 1958, 359 (363); DAG-Kommentar, BetrVG, Erl. zu § 57; A. Hueck, Probleme des Mitbestimmungsrechtes, S. 17 f; ders., BB 1952, 925 (927); Hueck-Nipperdey II, S. 860; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rdnr. 73 f; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 1, Rdnr. 27; Gester, S. 63 f; Maus, Handbuch Teil VI B, KSchG, § 2, Rdnr. 28; Poelmann, BB 1956, 148; vgl. auch Meissinger, Reliefbild, S. 82.
Unzweifelhaft Mindestbedingungen enthielt das frühere WürttB Gesetz Nr. 726 über die Beteiligung der Arbeitnehmer an der Verwaltung und Gestaltung der Betriebe der Privatwirtschaft, vom 18. August 1948, RegBl Nr. 17, S. 136; vgl. § 26 dieses Gesetzes.

74) RdA 1959, 167 (172, mit Fn. 42).

75) ähnlich Schleyer, Zehn Jahre Betriebsverfassungsgesetz, S. 10.

76) vgl. das Betriebsrätegesetz von 1920, sowie etwa die ehemaligen Betriebsrätegesetze von Bayern (v. 25. Oktober 1950, GVBl S. 227), Hessen (vom 31. Mai 1948, GVBl S. 117) und Württemberg-Hohenzollern (vom 21. Mai 1949, RegBl S. 153).

77) vgl. die Kataloge in §§ 56 Abs. I, 60 Abs. II, 61 Abs. III, 67 Abs. III und 72 Abs. I BetrVG.

bleiben sollte[78]. Auch bei einer gesetzlichen Mindestregelung ist es sinnvoll, ja notwendig, die Mindestrechte in allen Einzelheiten festzulegen, um somit die untere Grenze genau zu ziehen.

Wie Siebert wendet sich auch Nikisch[79] mit Nachdruck dagegen, aus dem Schutzcharakter des Betriebsverfassungsgesetzes zu folgern, es müsse sich um Mindestbestimmungen handeln. Das Betriebsverfassungsgesetz sei in Wahrheit insgesamt Organisationsgesetz[80]. Es organisiere nicht nur Bildung, Zusammensetzung und Geschäftsführung der Betriebsräte, sondern in erster Linie und vor allem die Betriebe, indem es ihnen eine Verfassung gebe. Zur Organisation der Betriebe gehöre die Festlegung der funktionellen Zuständigkeit der Betriebsräte. Somit seien auch die Vorschriften, welche die Beteiligungsrechte des Betriebsrates regeln, Organisationsnormen. Organisatorische Vorschriften seien aber nach nahezu einhelliger Meinung zwingend.

Zwar ist richtig, daß die herrschende Meinung Organisationsnormen für zwingend hält, soweit nicht ausdrücklich eine Regelung durch Kollektivvertrag vorgesehen ist[81]. Dabei werden unter "Organisationsnormen" aber nur solche Vorschriften verstanden, die die Organisation, Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrates sowie Einrichtung, Besetzung und Verfahren der Schlichtungs- und Vermittlungsstellen betreffen. Da Nikisch den Begriff der Organisationsnormen in einem anderen und weiteren Sinne verwendet, erscheint seine Berufung auf die herrschende Meinung nicht gerechtfertigt. In Wahrheit enthält daher der Einwand, das Betriebsverfassungsgesetz sei insgesamt Organisationsgesetz und deshalb zwingend, nur eine Behauptung der unabdingbaren Natur des Betriebsverfassungsgesetzes mit anderen Worten, zumal durch nichts etwa erwiesen ist, daß der Gesetzgeber eine

---

78) vgl. Kurzprot. der gemeinsamen Sitzung des Ausschusses Nr. 20 (Ausschuß für Arbeit) mit dem Ausschuß Nr. 13 (Ausschuß für Wirtschaftspolitik) am 17. Januar 1951, S. 4 ff. Die Ausführungen bezogen sich auf den Regierungsentwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes (BTDrucks. I. WP. Nr. 1546 = RdA 1950, 343), der jedoch weitgehend mit der Gesetz gewordenen Fassung übereinstimmt.

79) RdA 1964, 305 (307).

80) Nikisch, RdA 1962, 361 (364).

81) vgl. Biedenkopf, S. 298; Brandner, AuR 1958, 359 (362); Dietz, BetrVG, § 1, Rdnr. 14 a, § 2, Rdnr. 17; Erdmann, BetrVG, § 90, Erl. 9a; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 1, Rdnr. 27; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 1, Rdnr. 44-49; A. Hueck, BB 1952, 925 (926); Hueck-Nipperdey II, S. 227; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rdnr. 72; Huber II, S. 540; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 261; Schelp, BArbBl 1953, 136 (137); Sommer, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, III 2 e.

Befriedung auf dem Gebiet des Betriebsverfassungsrechtes beabsichtigt und eine endgültig einheitliche Regelung der Betriebsverfassung in allen Betrieben bezweckt hat[82].

Da sich aus den §§ 56-75 BetrVG eindeutig ergibt, daß die Beteiligungsrechte des Betriebsrates dem Schutz der Arbeitnehmerschaft und der Verbesserung ihrer sozialen Stellung dienen[83], spricht eine Vermutung dafür, daß das Betriebsverfassungsgesetz nur Mindestbestimmungen enthält[84]. Dies entspricht dem Wesen und der Struktur des Arbeitsrechts im freiheitlich-sozialen Rechtsstaat; es ist grundsätzlich nicht anzunehmen, daß ein weiterer Ausbau des sozialen Schutzes durch die Tarifpartner gesetzlich verboten sein soll[85]. Soweit nicht andere, noch zu prüfende Gründe entscheidend gegen die Zulässigkeit einer Erweiterung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates sprechen, ist daher im Zweifel davon auszugehen, daß das Betriebsverfassungsgesetz nicht zwingend eine obere Grenze für die Beteiligung der Vertretung der Arbeitnehmerschaft in den Betrieben festsetzen wollte.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Zugehörigkeit des Betriebsverfassungsgesetzes zum öffentlichen Recht oder zum Privatrecht für die Frage tariflicher Erweiterbarkeit der Beteiligungsrechte unerheblich ist. Es können auch keine Schlüsse gegen die Erweiterung daraus hergeleitet werden, daß das Betriebsverfassungsrecht Teil der geltenden Wirtschaftsverfassung sei. Die Vorschrift des § 78 Abs. I PersVG kann für das Betriebsverfassungsgesetz nicht entsprechend angewandt werden; auch ein Umkehrschluß ist unzulässig. Aus der Schutzfunktion des Betriebsverfassungsgesetzes zugunsten der Arbeitnehmerschaft ergibt sich die Vermutung, daß das Gesetz nur Mindestbestimmungen enthält und eine Erweiterung zulässig ist.

3. KAPITEL
Entstehungsgeschichte und Wortlaut einzelner Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes

§ 7
Entstehungsgeschichte

Streitig ist, ob auch der Wille des Gesetzgebers bei der Auslegung zu berücksich-

82) so aber Nikisch, RdA 1964, 305 (307); ähnlich Huber II, S. 539; Mertz, Diss., S. 153 f; Siebert, RdA 1959, 167 (172); vgl. auch Bötticher, Anm. zu LAG Berlin, SAE 1965, 14 (16).

83) Dies wird auch von Nikisch, RdA 1964, 305 (306) nicht bestritten.

84) Es wird damit den oben S. 15 Fn. 73 Genannten gefolgt.

85) vgl. Hueck-Nipperdey II, S. 860.

tigen ist. Die wohl überwiegend vertretene subjektive Auslegungstheorie[86], der hier gefolgt werden soll, bejaht das. Es kommt danach auf den im Gesetz zum Ausdruck gelangten gesetzgeberischen Willen an, zu dessen Ermittlung unter anderem auch die Vorgeschichte der auszulegenden Vorschriften herangezogen werden kann[87].

Möglicherweise ergeben sich aus der Entstehungsgeschichte des Betriebsverfassungsgesetzes Anhaltspunkte für oder gegen dessen zwingenden Charakter. Bei den Beratungen des Gesetzes im Bundestag wurde in zweiter und dritter Lesung ein Antrag der Opposition abgelehnt, in das Gesetz einen § 89 a einzufügen, der wie folgt lauten sollte: "Das Recht der Tarifvertragsparteien zur Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen durch Tarifvertrag bleibt unberührt"[88]. In den Ausschußberatungen wurde Streichung der Worte "nach Maßgabe dieses Gesetzes" in § 1 BetrVG erörtert, da darin eine Beeinträchtigung des Rechtes der Tarifvertragsparteien zur Normsetzung gem. § 1 TVG erblickt werden könnte. Die Mehrheit der Ausschüsse entschied sich jedoch für Beibehaltung der Worte[89]. Schließlich wurde ein im Bundestag gestellter Antrag der SPD nicht Gesetz, zur Hervorhebung der Rechte der Tarifpartner hinter das Wort "Aufgaben" in § 2 BetrVG die Worte "und Befugnisse" einzufügen[90].

Aus der Ablehnung dieser Änderungsanträge läßt sich jedoch nichts schließen. Da die Ablehnungen jeweils ohne Begründungen erfolgten, bleibt unklar, ob die Mehrheit etwa die Änderungen für überflüssig hielt, da sich das Recht der Tarifvertragsparteien zur Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen ohnehin aus dem Gesetz ergebe[91], ob die Frage offen bleiben sollte, oder ob sich der Bundestag mit der Ablehnung für eine zwingende Regelung aussprechen wollte[92]. Im

---

86) vgl. Enneccerus-Nipperdey I, 1. Halbbd., S. 324 ff. m. w. N. S. 324, Fn. 2; Larenz, Methodenlehre der Rechtswissenschaft, S. 237 ff.

87) vgl. Enneccerus-Nipperdey I, 1. Halbbd., S. 329 f.

88) BTgProt. I. WP. S. 10090 (225. Sitzung vom 17. 7. 1952), S. 10278 (227. Sitzung vom 19. 7. 1952).

89) Kurzprot. der gemeinsamen Sitzung des Ausschusses Nr. 20 (Ausschuß für Arbeit) mit dem Ausschuß Nr. 13 (Ausschuß für Wirtschaftspolitik) vom 24. 4. 1952.

90) BTgProt. I. WP., S. 9947 (223. Sitzung vom 16. 7. 1952).

91) vgl. A. Hueck, BB 1952, 925 (926); Meissinger, BetrVG, § 1, Anm. 8.

92) so Erdmann, BetrVG, § 90, Erl. 7; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 1, Rdnr. 50; Wietasch-Weselmann-Heinrich, Lexikon, Stichwort "Tarifverträge". II. - Dagegen vertritt Herschel (BArbBl 1958, 629, 631) die Auffassung, eine Verabschiedung des Betriebsverfassungsgesetzes im Bundestag wäre fraglich gewesen, wenn bei den parlamentarischen Beratungen ein Regierungsvertreter erklärt hätte, das Gesetz lasse keine Erweiterung der Beteiligungsrechte durch Tarifvertrag zu.

übrigen findet sich in den Ausschußprotokollen und den stenographischen Berichten des Bundestages kein Hinweis darauf, daß das Betriebsverfassungsgesetz in seiner Gesamtheit[93] zwingendes Recht enthalten sollte.

Auch die Tatsache, daß das Gesetz einen Kompromiß darstellt, der nach langen Beratungen in den Ausschüssen[94] und im Parlament die Entscheidung eines schwierigen Problems brachte, läßt keinen Schluß darauf zu, es könne sich nur um eine zwingende Regelung handeln[95]. Aus der Dauer der Beratungen und der Schwierigkeiten des Problems kann auf die sachliche Lösung der Frage durch den Gesetzgeber nicht geschlossen werden[96].

§ 8
Wortlaut einzelner Vorschriften

I. Umkehrschluß aus einigen Bestimmungen

Das Betriebsverfassungsgesetz läßt in einigen Vorschriften (§§ 20 Abs. III, 47 Abs. II, 50 Abs. V, 57, 60 Abs. III, 72 Abs. II, 73 Abs. II, 75) ausdrücklich eine Präzisierung des Gesetzes oder auch eine vom Gesetz abweichende Gestaltung durch Kollektivverträge zu. Ob es möglich ist, hieraus im Wege des Umkehrschlusses zu folgern, alle übrigen Vorschriften des Gesetzes seien zwingend, da sich andernfalls die besondere Hervorhebung kollektivvertraglicher Gestaltungs-

---

93) Zu den einzelnen Erweiterungsmöglichkeiten vgl. unten, 5.-7. Kapitel.

94) Die Ausschußberatungen erstreckten sich über fast zwei Jahre; vgl. den schriftlichen Bericht des Ausschusses für Arbeit über den Entwurf eines Betriebsverfassungsgesetzes (Ausschußbericht des Abgeordneten Sabel), BT-Drucks. I. WP. Nr. 3585 = RdA 1952, 281 (282).

95) Anders Galperin, BB 1960, 453 (457); Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 48, 51; Huber II, S. 538; Nikisch, RdA 1964, 305 (307); Siebert, BB 1958, 421 f, die daraus auf den zwingenden Charakter des Betriebsverfassungsgesetzes schließen. Dagegen sieht Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 501, in dem Kompromißcharakter ein Indiz für die Zulässigkeit der Erweiterung der Beteiligung. Unentschieden Reuss, Betrieb, 1964, 1410 (1411. Es handele sich um eine Kompromißregelung, bei der es wohl "im Prinzip zunächst einmal" verbleiben sollte.)

96) ähnlich LAG Berlin, BB 1965, 163 (164) = SAE 1965, 12 (13).

möglichkeit erübrigt hätte[97]), bedarf einer genaueren Einzeluntersuchung[98]). Dabei können §§ 57, 72 Abs. II, 73 Abs. II und 75 BetrVG in diesem Zusammenhang unbeachtet bleiben, da sie sich auf Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber (bzw. Unternehmer) und Betriebsrat beziehen, während hier eine Erweiterung durch Tarifvertrag in Frage steht[99]).

§§ 20 Abs. III und 47 Abs. II BetrVG gestatten kollektivvertragliche Abweichungen vom Gesetz für gewisse Fälle bei Errichtung und Zusammensetzung der Arbeitnehmervertretungen. § 50 Abs. V BetrVG betrifft die Einrichtung einer tariflichen Schlichtungsstelle sowie die Regelung des Verfahrens durch Tarifvertrag. Es zeigt sich, daß die genannten Vorschriften ausschließlich eine Abweichung von solchen Normen des Betriebsverfassungsgesetzes gestatten, die die Organisation von Betriebsvertretungen und Einigungs- bzw. Schlichtungsstellen zum Inhalt haben. Nun ist bei der Argumentation mit einem - rein formalen - Umkehrschluß Zurückhaltung geboten. Erst nach sorgfältiger Abwägung der Interessenlage und Prüfung des Sinnes des Gesetzes kann das "juristische Denkmittel des argumentum e contrario" gerechtfertigt sein[100]). Die Organisationsnormen des Betriebsverfassungsgesetzes können als besondere Gruppe den Vorschriften, die die Beteiligung des Betriebsrates im einzelnen regeln, gegenübergestellt werden[101]). Es ist keinesfalls erwiesen, daß der Gesetzgeber mit der Zulassung tariflicher Ausgestaltung der Betriebsverfassung in den §§ 20 Abs. III, 47 Abs. II und 50 Abs. V BetrVG schlüssig ein Verbot der Erweiterung der Beteiligungsrechte aussprechen wollte; aus der Schutzfunktion des Betriebsverfassungsgesetzes zugunsten der Arbeitnehmer folgt eher das Gegenteil. Daher kann ein Gegenschluß aus den genannten Vorschriften allenfalls dahin gehen, durch Tarifvertrag könne nicht von solchen Vorschriften abgewichen werden, welche die Organisation der Betriebsvertretungen

97) so Erdmann, BetrVG, § 90, Erl. 6, 9 c; Dietz, BetrVG, vor § 49, Rdnr. 38, vor § 60, Rdnr. 7; ders., Betrieb 1952, 969 (972); Huber II, S. 539, 541; Osthold, Anm. zu ArbG Hagen, ArbGeb 1953, 580; Walter, BB 1953, 89 (90 f).

98) Ob etwa auch ein Gegenschluß aus § 56 Abs. I BetrVG in Betracht kommt, hängt von der Bedeutung des einschränkenden Soweit-Satzes ab. Die Vorschrift des § 56 Abs. I BetrVG wird im einzelnen bei der Prüfung der Erweiterbarkeit der Beteiligungsrechte im sozialen Bereich untersucht; vgl. unten S. 36-38.

99) vgl. A. Hueck, BB 1952, 925 (926).

100) Boehmer, Grundlagen, 2. Buch 1. Abt., S. 173; ähnlich Bartholomeyczik, Gesetzesauslegung, S. 92; Lehmann, AT, S. 58.

101) vgl. die oben S. 16 Fn. 81 Genannten.

betreffen und Verfahrensvorschriften enthalten[102].

Ähnliche Erwägungen sind auch gegenüber einem Umkehrschluß aus dem - bisher noch nicht behandelten - § 60 Abs. III S. 3 BetrVG anzustellen. Anders als die §§ 20 Abs. III, 47 Abs. II und 50 Abs. V gestattet § 60 Abs. III S. 3 BetrVG keine Abweichung von Organisationsnormen, sondern betont die Möglichkeit kollektivvertraglicher Präzisierung des Begriffs der Versetzung. In § 60 Abs. III S. 1 und 2 BetrVG wird der Begriff der Versetzung negativ und enger als im Arbeitsvertragsrecht definiert[103]. Sinn dieser einschränkenden Definition ist es, die Beteiligung des Betriebsrates an den üblichen und betriebsnotwendigen, mehr arbeitstechnischen "Umsetzungen" auszuschalten, wenn dadurch die Stellung des Arbeitnehmers nicht wesentlich verschlechtert wird und nicht spürbar in die soziale Schichtung und Zusammensetzung der Betriebsgemeinschaft eingegriffen wird[104]. Da in den einzelnen Gewerbezweigen, Beschäftigungsarten oder Betrieben diese zur laufenden Geschäftsführung gehörenden "Umsetzungen", die nach dem Sinn des Gesetzes mitbestimmungsfrei bleiben sollten, durchaus verschieden sind, hat das Betriebsverfassungsgesetz auf eine Definition der Versetzung verzichtet und die nähere Abgrenzung den Betriebs- und Tarifpartnern überlassen. Während also § 60 Abs. III S. 3 BetrVG den Tarifvertragsparteien eine nähere Ausgestaltung und Ergänzung der gesetzlichen Regelung gestattet[105], stellt sich bei dem Problem der Erweiterung der Beteiligungsrechte die grundlegend andere Frage, ob die Tarifpartner befugt sind, vom Gesetz abweichende und dieses abändernde Normen zu vereinbaren. Da § 60 Abs. III S. 3 BetrVG nichts über eine "ausnahmsweise Zulässigkeit" der Erweiterung der Beteiligungsrechte besagt, kann aus dieser Vorschrift auch nicht im Umkehrschluß gefolgert werden, in allen anderen

---

102) so im Ergebnis A. Hueck, Probleme des Mitbestimmungsrechtes, S. 17, Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rdnr. 72; Sommer, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, III 2 e; LAG Berlin, BB 1965, 163 (164).
vgl. auch Brandner, AuR 1958, 359 (362); A. Hueck, BB 1952, 925 (926); Hueck-Nipperdey II, S. 859 Fn. 98; Meissinger, BetrVG, § 1, Anm. 8.

103) Versetzung i. S. d. Arbeitsvertragsrechtes ist jede Zuweisung eines anderen Arbeitsplatzes innerhalb desselben Betriebes durch den Arbeitgeber; vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, § 60, Rdnr. 30; Gumpert, BB 1960, 907.

104) vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, § 60, Rdnr. 30; Hueck-Nipperdey II, S. 846; Sabel, RdA 1952, 281 (290).

105) Übereinstimmung besteht darüber, daß § 60 Abs. III S. 3 BetrVG nicht eine Abweichung von dem Begriff der Versetzung gestattet, soweit er gesetzlich umschrieben ist; vgl. Dietz, BetrVG, § 60, Rdnr. 23; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 60, Rdnr. 22.

Fällen sei eine Erweiterung verboten[106].

Somit erlauben weder die §§ 20 Abs. III, 47 Abs. II, 50 Abs. V noch § 60 Abs. III S. 3 BetrVG den Schluß, eine Erweiterung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates durch Tarifvertrag sei unzulässig.

II. Die Vorschrift des § 2 BetrVG

§ 2 BetrVG bestimmt: "Die Aufgaben der Gewerkschaften und der Vereinigungen der Arbeitgeber werden durch dieses Gesetz nicht berührt". Aus dem Ausschußbericht des Abgeordneten Sabel[107] ergibt sich eindeutig, daß unter "Aufgaben" in diesem Sinne die Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen, insbesondere durch Abschluß von Tarifverträgen, zu verstehen ist; dies entspricht auch der Tatsache, daß der Abschluß von Tarifverträgen zu den wichtigsten Aufgaben der Tarifpartner gehört[108]. Tarifverträge können gem. § 1 TVG auch Normen über betriebsverfassungsrechtliche Fragen enthalten. Tarifliche Bestimmungen, die die Beteiligungsrechte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Fragen erweiterten, wären betriebsverfassungsrechtliche Normen i. S. des § 1 TVG[109].

Nach Biedenkopf[110] spricht manches - insbesondere das schutzwerte Interesse der Tarifaußenseiter - dafür, daß unter den "Aufgaben" i. S. d. § 2 BetrVG, die durch das Betriebsverfassungsgesetz "nicht berührt" würden, nur der historische, traditionelle Aufgabenbereich der Koalitionen zu verstehen sei, so, wie er zur Zeit des Erlasses des Gesetzes sich herausgebildet habe[111]. Dann falle aber die Befugnis zur Vereinbarung betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen nicht unter § 2 BetrVG, da die Regelung der Betriebsverfassung nicht zu dem historischen Auf-

---

106) so im Ergebnis Fabricius, ZGesStW 111, 354 (370 f); Fitting-Kraegeloh-Auffarth BetrVG, § 60, Rdnr. 7; A Hueck, BB 1952, 925 (926); Hueck-Nipperdey II, S 859 Fn. 98; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht S. 570; Nikisch, RdA 1964, 305 (308); Sahmer, BetrVG, § 60, Anm. 7; LAG Berlin, BB 1965, 163 (164) Anders die oben S. 20 Fn. 97 Genannten.

107) RdA 1952, 281 (282).

108) Bührig, Tarifvertrag und Betriebsverfassung, S. 54; A Hueck, BB 1952, 925 (927); Maus, Handbuch VIII Teil, Betriebsverfassungsgesetz, § 2 Rdnr. 7.

109) s. oben S. 6 f.

110) Grenzen der Tarifautonomie, S. 275 f.

111) vgl. auch Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 2, Rdnr. 1.

gabenkreis der Tarifvertragsparteien gehöre[112].

Weder Entstehungsgeschichte[113] noch Wortlaut und Sinn des Gesetzes rechtfertigen jedoch eine derartig enge Auslegung des Begriffs der "Aufgaben". Die möglicherweise entstehenden Konflikte mit berechtigten Interessen von Tarifaußenseitern beruhen letztlich nur auf § 3 Abs. II TVG und wurden von dem Gesetzgeber bei Erlaß dieser Vorschrift offensichtlich in Kauf genommen. Nach dem klaren Wortlaut des § 2 BetrVG bezieht sich diese Vorschrift auf alle Aufgaben der Koalitionen, einschließlich der Befugnis zur Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen[114].

Trotzdem bleibt die Bedeutung des § 2 BetrVG für die Frage der Zulassigkeit der Erweiterung der Beteiligungsrechte durch betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen zweifelhaft.

Der Wortlaut der Vorschrift legt die Auslegung nahe, daß durch Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes die Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien keinerlei Einschränkungen erfahren habe oder erfahren dürfe. Die Tarifpartner waren dann in ihrer Befugnis zur Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen [illegible] durch die der Tarifautonomie immanenten Schranken sowie durch zwingende Vorschriften anderer Gesetze begrenzt. Bei einer solchen Auslegung des § 2 BetrVG wäre es mit dieser Vorschrift unvereinbar "zwingende" Normen des Betriebsverfassungsgesetzes als Grenze der Regelbefugnis der Koalitionen anzusehen. Dagegen könnte auch nicht eingewandt werden, es bedeute keine - gem. § 2 BetrVG unzulässige - Beschränkung, daß von "zwingenden" Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes durch Tarifvertrag nicht abgewichen werden dürfe, da auch vor Erlaß des Betriebs-

---

112) Dies folgt mittelbar aus den Ausführungen Biedenkopfs, a. a. O., S. 276.

113) Unergiebig sind die Ausschußprotokolle, aus denen nur hervorgeht, daß § 2 BetrVG auf § 2 des Regierungsentwurfs (RdA 1950, 343) und § 6 des CDU/CSU-Entwurfs (RdA 1950, 224) zurückführt; vgl. Kurzprot. der 2. Sitzung des Arbeitskreises der Ausschüsse für Arbeit und für Wirtschaftspolitik am 28. 11. 1950; Kurzprot. der gemeinsamen Sitzung des Ausschusses Nr. 20 (Ausschuß für Arbeit) mit dem Ausschuß Nr. 13 (Ausschuß für Wirtschaftspolitik) am 4. 12. 1951. Nicht ergiebig ist auch die amtliche Begründung zu § 2 des Regierungsentwurfs; vgl. RdA 1950, 375.

114) vgl., außer den auf S. 22 Fn. 108 Genannten Dietz, BetrVG, § 2, Rdnr. 15; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 2, Rdnr. 1; Galperin-Siebert, BetrVG, § 2 Rdnr. 2; Hueck-Nipperdey II, S. 227; vgl. auch Biedenkopf, S. 278; Die geschichtliche Betrachtungsweise sei "nicht länger ein zuverlässiges Kriterium".
Anders wohl Böttcher, Anm. zu LAG Berlin (SAE 1965, 14, 16), nach dem sich für die Befugnis zur Vereinbarung betriebsverfassungsrechtlicher Normen aus § 2 BetrVG nichts ergeben soll.

verfassungsgesetzes keine betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen vereinbart werden konnten, die zwingenden Vorschriften widersprachen[115]. Denn eine solche Auffassung enthielte einen Zirkelschluß: Das Betriebsverfassungsgesetz dürfte gerade nicht als Begrenzung der Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien angesehen werden.

Es kann jedoch kaum angenommen werden, daß dem § 2 BetrVG eine derart weitgehende Bedeutung zukommt und der Gesetzgeber auch nach Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes den gesamten Bereich der Betriebsverfassung zur vollen Disposition der Tarifpartner stellen wollte. Zu Recht hält die herrschende Meinung die sog. "Organisationsnormen" des Gesetzes für zwingend[116], andernfalls hätte sich die ausdrückliche Hervorhebung tariflicher Gestaltungsmöglichkeit etwa in §§ 20 Abs. III, 47 Abs. II, 50 Abs. V BetrVG erübrigt. Darin zeigt sich aber, daß das Betriebsverfassungsgesetz gewisse Begrenzungen tariflicher Normsetzungsbefugnis enthält. Mit dem Schutzzweck des Gesetzes scheint es grundsätzlich unvereinbar, eine Einschränkung der Beteiligungsrechte durch Tarifvertrag zuzulassen[117]. Auch darin liegt eine gewisse Beschränkung der Befugnis der Koalitionen zur Vereinbarung betriebsverfassungsrechtlicher Normen. Schließlich ist ein Vergleich mit der Regelung des Personalvertretungsgesetzes von Interesse. Mißt man dem § 2 PersVG, der nach Wortlaut und systematischer Stellung die Parallelvorschrift zu § 2 BetrVG ist, materielle Bedeutung zu, so würde § 2 PersVG in kaum lösbarem Widerspruch zu § 78 PersVG stehen[118]. Ebenso wie dem § 2 PersVG wird man auch dem § 2 BetrVG ma-

---

115) vgl. aber die dahingehende Argumentation bei Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 1, Rdnr. 30.

116) s. oben S. 16 f.

117) Die Unzulässigkeit tariflicher Einschränkung der Beteiligungsrechte wird kaum bestritten; vgl. außer den oben S. 15 Fn. 73 Genannten Dietz, BetrVG, § 2, Rdnr. 18; Müller, Mitwirkung des Betriebsrats, S. 97; Neumann-Duesberg, Das Mitbestimmungsrecht, S. 399, S. 405; Nikisch II, S. 305; Reuss, AuR 1965 97 (101); Schnorr v. Carolsfeld, Arbeitsrecht, S. 408; Sommer, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, III 2 d. Abweichend für den sozialen Bereich wohl BAGE 8, 112 (121); 143 (154): "insbesondere" sei eine Erweiterung zulässig; insoweit zustimmend Dietz, RdA 1962, 390 (391) und Stahlhacke, Betrieb 1963, 66 (67).

118) vgl. den Antrag der SPD, § 78 PersVG wegen Widerspruchs zu § 2 PersVG zu streichen (BTgProt II. WP, S. 3998, 23. Sitzung des Deutschen Bundestages vom 17. März 1955) sowie Heilemann-Czyborra, PersVG, § 78, Erl. 1; Rewolle-Lorentz, PersVG, § 2, Rdnr. 6/7; Breu, Rdnr. 9 zu Art. 2 BayrPersV (Parallelvorschrift zu § 2 BundesPersVG) vom 21. November 1958, GVBl S. 333.

terielle Bedeutung nicht zusprechen können[119].

Wenn somit § 2 BetrVG nicht ausschließt, daß die Normsetzungsbefugnis der Koalitionen durch manche zwingende Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes zusätzliche Schranken erhielt, so läßt diese Vorschrift doch die Absicht des Gesetzgebers erkennen, die Tarifvertragsparteien in ihrem Wirkungsbereich möglichst wenig einzuengen. Es ist daher im Zweifel von dem dispositiven Charakter der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes auszugehen; insofern hat § 2 BetrVG die Bedeutung einer Auslegungsvorschrift zugunsten einer Regelungsbefugnis der Tarifpartner[120].

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Entstehungsgeschichte des Betriebsverfassungsgesetzes Rückschlüsse auf dessen absolut zwingenden Charakter nicht zuläßt. Ebensowenig ist es möglich, im Gegenschluß aus einigen Bestimmungen des Gesetzes auf ein Verbot tariflicher Erweiterung der Beteiligungsrechte zu schließen. Aus § 2 BetrVG folgt, daß im Zweifel davon auszugehen ist, das Betriebsverfassungsgesetz habe die Normsetzungsbefugnis der Koalitionen nicht eingeschränkt.

---

119) So im Ergebnis die nahezu einhellige Meinung, die davon ausgeht, daß durch zwingende Normen des BetrVG die Tarifautonomie der Sozialpartner mehr oder weniger stark eingeschränkt worden sei. Auf die Vereinbarkeit dieser Ansicht mit § 2 BetrVG wird jedoch regelmäßig nicht näher eingegangen.

vgl. Bühring, Tarifvertrag und Betriebsverfassung, S. 83, 85; Erdmann, BetrVG, § 90, Erl. 5 ff; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 1, Rdnr. 28; Galperin, BB 1960, 453 (455); Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 51, vor § 60, Rdnr. 35, vor § 72, Rdnr. 23; Gester, S. 61; A. Hueck, AR-Blattei, Tarifvertrag V, B IV; ders., BB 1952, 926 (927); Hueck-Nipperdey II, S. 227; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 2, Rdnr. 11; Nikisch II, S. 304; Reuss, AuR 1958, 321 (326, Fn. 39); Rewolle-Köst, BetrVG, § 2, Anm. 1; Siebert, BB 1958, 421 ff; Sommer, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, III 2; Walter, BB 1953, 89 ff.

120) so für den gleichlautenden § 2 PersVG Rewolle-Lorentz, PersVG, § 2, Rdnr. 7; ähnlich Breu, BayrPersVG, Art. 2, Rdnr. 1.

4. KAPITEL
Erweiterung der Beteiligungsrechte und Grundgesetz

§ 9
Art. 14 Abs. III GG

Das Betriebsverfassungsgesetz berührt durch die Gewährung der Beteiligungsrechte "Eigentum" des Betriebsinhabers i. S. d. Art. 14 GG[121]). Es verstößt aber nach einhelliger Meinung nicht gegen Art. 14 Abs. III GG, sondern enthält eine zulässige Konkretisierung der Sozialpflichtigkeit (Art. 14 Abs. II GG) des Eigentums[122]). Möglicherweise setzt Art. 14 Abs. III GG jedoch einer Erweiterung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates durch Tarifvertrag Grenzen[123]).

Rechtsprechung und herrschende Lehre bejahen eine Bindung der tariflichen Normsetzung an die Grundrechte. Die Begründung ist unterschiedlich. Das Bundesarbeitsgericht[124]), dem die überwiegende Meinung in der Literatur gefolgt ist[125]), verweist darauf, es handele sich bei den Tarifnormen um "Gesetzgebung" i. S. d. Art. 1 Abs. III GG; ferner könne die Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien, die auf staatlicher Delegation beruhe (§ 1 TVG), nicht weitergehen als die staatliche Gesetzgebung selbst. Von anderen wird dagegen das Problem der Bindung

---

121) Zu dem besonderen verfassungsrechtlichen Eigentumsbegriff des Art. 14 GG vgl. BVerGE 1, 264 (277); Geiger, Eigentumsgarantie, S. 189; Hamann, GG, Art. 14, Anm. B 1; v. Mangoldt-Klein, GG, Art. 14, Anm. III 1.

122) Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 1, Rdnr. 4; Koenigs, S. 77-81; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 79.

123) Walter, BB 1953, 89 (90) hält jede Erweiterung der Beteiligungsrechte über den Rahmen des Betriebsverfassungsgesetzes hinaus für Enteignung; ähnlich Horchem, Diss., S. 103 f; Wiegand, Diss., S. 70 (für den sozialen Bereich und beschränkt auf Verbandstarifverträge).

124) BAGE 1, 258 (262) = AP Nr. 4 zu Art. 3 GG = NJW 1955, 684 = BB 1955, 255; BAGE 1, 348 (353); BAGE 4, 240 (250 ff) = AP Nr. 16 zu Art. 3 GG; BAGE 4, 125 (128) = AP Nr. 17 zu Art. 3 GG.

125) Galperin, Festschrift für Molitor, S. 157; ders., JZ 1956, 105; Gaul, RdA 1956, 254 (255); Hueck-Nipperdey II, S. 265 f; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rdnr. 27; Karakatsanis, S. 123 ff, 128; Herbert Krüger, RdA 1957, 201 (205); Hildegard Krüger, Anm. zu BAG NJW 1955, 684; Reuss, AuR 1958, 321 (325).
Kritisch zur Begründung des BAG Beitzke, Anm. zu BAG AP Nr. 4 zu Art. 3 GG; Leisner, Grundrechte und Privatrecht, S. 337; zweifelnd A. Hueck, Festschrift für Apelt, S. 61 Fn. 15.

der tariflichen Normsetzung an das Grundgesetz als ein Problem der Grundrechtswirkung im Privatrecht überhaupt gesehen[126][127].

Trotz prinzipieller Bindung der Koalitionen an die Vorschriften des Grundgesetzes erscheint es zweifelhaft, ob Art. 14 Abs. III GG die Befugnis der Tarifvertragsparteien zur Setzung betriebsverfassungsrechtlicher Normen begrenzt. Die von der Rechtsprechung entschiedenen Fälle betreffen meist die Bindung der Tarifparteien an Art. 3 GG[128]; auch in der Literatur wird die Frage regelmäßig im Zusammenhang mit dem aus Art. 3 Abs. II, III GG folgenden Gebot der Lohngleichheit von Mann und Frau behandelt[129]. Nur vereinzelt wird noch auf Art. 2, 6 und 12 GG eingegangen[130]. Während es etwa im Hinblick auf Art. 2, 3, 6 und 12 GG sachlich gerechtfertigt erscheinen mag, die tarifliche Normsetzung denselben Bindungen zu unterwerfen, denen der Gesetzgeber unterliegt[131], rechtfertigt die verschiedene Interessenlage zwischen formeller Gesetzgebung und Tarifvertrag eine andere Beurteilung hinsichtlich des Art. 14 Abs. III GG, soweit die Befugnis der Tarifpartner zur Vereinbarung betriebsverfassungsrechtlicher Normen in Frage steht[132]. Der Bereich des Eigentums ist gerade in den Interessenkonflikt mit einbezogen, zu dessen Austragung die Sozialpartner berufen sind. Tarifverträge, besonders betriebsverfassungsrechtliche Normen, berühren geradezu typischer-

---

126) Böckenförde, S. 12; G. Hueck, Grundsatz, S. 105, Fn. 20; Maunz-Dürig, GG, Art. 1, Rdnr. 115 f, 127 ff.

127) Eine Bindung des Tarifvertrages an die Grundrechte lehnen ab Bötticher, RdA 1953, 161 (167); Jellinek, BB 1950, 425 (426); Schätzel, RdA 1950, 248 (252); Schmidt-Rimpler u. a., AöR 76, 165 (180).

128) so alle oben S. 26 Fn. 124 genannten Entscheidungen.

129) vgl. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1 Rdnr. 27 und die dort Genannten.

130) vgl. Biedenkopf, S. 78, S. 107; Küchenhoff, AuR 1963, 321 (328).

131) vgl. jedoch die Bedenken von Zöllner, RdA 1964, 443 (448).

132) Eine andere Frage ist es, inwieweit ein Verbot tariflichen Eingriffs in Vermögenswerte (z. B. bereits entstandene Ansprüche) der Arbeitnehmer aus Art. 14 Abs. III GG hergeleitet werden kann. Durchweg wird auch in diesem Fall eine Begrenzung der Normsetzungsbefugnis nicht aus Art. 14 Abs. III GG hergeleitet, vgl. Dietz, Freiheit und Bindung, S. 24; Hueck-Nipperdey II, S. 193; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rdnr. 172 f; Karakatsanis, S. 78, S. 83; Nikisch II, S. 292; Siebert, Festschrift für Nipperdey (1955), S. 133 f, 139; Stahlhacke, RdA 1959, 266 (268); Wlotzke, BArbBl 1963, 98 (103).
Anders wohl: Biedenkopf, S. 235 ff; vgl. auch Herschel, Tariffähigkeit und Tarifmacht, S. 55 ff.

weise Eigentum i.S.d. Art. 14 GG des Unternehmers[133]). Sinn des Art. 14 Abs. III GG ist es, das Eigentum vor hoheitlichen Eingriffen zu schützen. Der Gesetzgeber, der durch gleichsam einseitigen Eingriff der Arbeitnehmerschaft gewisse Beteiligungsrechte einräumt, ist daher an das Verbot entschädigungsloser Enteignung gebunden. Es wäre mit dem Sinn der Vorschrift jedoch unvereinbar, würde Art. 14 Abs. III GG die Sozialpartner hindern, einverständlich - wenn auch möglicherweise nach langen Verhandlungen und sogar unter dem Druck von Arbeitskämpfen - weitergehende Beteiligungsrechte des Betriebsrates zu normieren[134]). Zudem ließen sich auch die von der Rechtsprechung und Rechtslehre entwickelten Grundsätze zu der Frage, wann eine Enteignung vorliegt[135]), hier nicht ohne weiteres anwenden. So ist es kaum ein brauchbares Kriterium für den enteignenden Charakter einer Tarifnorm, ob dem Arbeitgeber ein "Sonderopfer unter Verletzung des Gleichheitssatzes"[136]) auferlegt wird. Es erschiene widersinnig, daß eine Tarifnorm wegen Verstosses gegen Art. 14 Abs. III GG nichtig sein solle, weil sie dem Arbeitgeber ein "schweres und unzumutbares Opfer"[137]) abverlange, wenn der Arbeitgeber selbst durch unmittelbare Mitwirkung bei dem entsprechenden Tarifvertrag oder - bei Verbandstarifverträgen - als Mitglied eines Arbeitgeberverbandes sich einverstanden erklärt hat.

Aus Art. 14 Abs. III GG folgt daher keine Begrenzung des Rechtes der Koalitionen zur Vereinbarung betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen.

§ 10
Art. 2 Abs. I GG

Art. 2 Abs. I GG enthält nach herrschender Meinung eine verfassungsmäßige Garantie der Vertragsfreiheit[138]). Aus dieser Vorschrift läßt sich jedoch Entscheidendes für die Zulässigkeit einer Erweiterung nicht herleiten. Abgesehen davon, daß die tarifliche Normsetzungsbefugnis möglicherweise gar nicht durch Art. 2 Abs. I GG geschützt ist, weil es sich dabei, wie manche meinen, nicht um Ausübung von

---

133) vgl. Biedenkopf, S. 74 Fn. 33.

134) vgl. Fabricius, ZGesStW 111, 354 (369 f); Geiger, S. 204; Schilling, JZ 1951, 122.

135) vgl. dazu Hamann, GG, Art. 14, Anm. B 6; v. Mangoldt-Klein, GG, Art. 14, Anm. VII, m.w.N.

136) vgl. BGHZ 6, 270 (280); 15, 268 (271).

137) vgl. BVerwGE 5, 143 (145).

138) h.M., vgl. Hamann, GG, Art. 2, Anm. B 3 d; Laufke, S. 145 ff, beide mit weiteren Nachweisen; anders v. Mangoldt-Klein, GG, Art. 2, Anm. III 5 b.

Privatautonomie handele[139], oder weil Art. 9 Abs. III GG als Spezialnorm gegenüber Art. 2 Abs. I GG eingreife[140], würde das Betriebsverfassungsgesetz, falls es eine zwingende Regelung enthielte und nicht gegen andere Vorschriften des Grundgesetzes verstieße, zur verfassungsmäßigen Ordnung[141] i. S. d. Art. 2 Abs. I, 2. Halbs. GG gehören und somit eine zulässige Einschränkung bedeuten[142].

§ 11
Art. 9 Abs. III GG

Art. 9 Abs. III GG gewährleistet seinem Wortlaut nach das Recht, zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden. Zu Recht vertritt die herrschende Lehre die Auffassung, daß nach Sinn und Zweck des Art. 9 Abs. III GG und auf Grund der historischen Entwicklung des Schutzes der Koalitionsfreiheit nicht nur das Recht, sich zu Koalitionen zusammenzuschließen, sondern auch der Bestand dieser Vereinigungen und ihre Normsetzung durch Vertrag verfassungsrechtlich garantiert sind[143].

Wären die Beteiligungsrechte des Betriebsrates im Betriebsverfassungsgesetz zwingend und auch zugunsten der Arbeitnehmer unabdingbar festgelegt, so enthielte das Gesetz eine erhebliche Beschränkung der Normsetzungsbefugnis der Koalitionen. Das Gebot verfassungskonformer Auslegung[144] würde dazu führen, das Betriebsverfassungsgesetz möglichst im Sinne der Zulässigkeit einer Erweiterung auszulegen, wenn es andernfalls gegen Art. 9 Abs. III GG verstieße.

Art. 9 Abs. III GG gewährleistet jedoch nicht den Fortbestand der Befugnisse der

---

139) so Biedenkopf, S. 31, S. 35; Ridder, S. 31 f; vgl. auch Galperin, Festschrift für Molitor, S. 145.

140) so Maunz-Dürig, GG, Art. 2 Abs. I, Rdnr. 53 m. Fn. 1; Hamann, GG, Art. 2, Anm. B 3 d; offen lassend BAGE 1, 258 (268). Hueck-Nipperdey II, S. 112 ff, Schnorr, RdA 1955, 3 (5 f) und Wlotzke, RdA 1963, 44 (47 f) leiten die Betätigungsfreiheit der Koalitionen aus der Verbindung von Art 9 Abs. III mit Art. 2 Abs. I GG her.

141) vgl. dazu Laufke, S. 173; BVerfG NJW 1957, 297.

142) so Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 573; im Ergebnis auch Müller, Mitwirkung des Betriebsrats, S. 96.

143) BVerfGE 4, 96 (106) = AP Nr. 1 zu Art. 9 GG; Huber II, S. 381 f; Hueck-Nipperdey II, S. 108, 112; Nikisch II, S. 55; Reuss, Stellung der Koalitionen, S. 157; Rüthers, S. 19 ff; Scheuner, S. 12; Schnorr, Festschrift für Molitor, S. 230 m. w. N. in Fn. 2; Weber, BB 1964, 764 (765).

144) vgl. Maunz-Dürig, GG, Art. 20, Rdnr. 67 m. w. N. in Fn. 2.

Koalitionen, wie sie diesen gerade zum Zeitpunkt des Erlasses des Grundgesetzes zustanden. In gewissem Umfang kann der Gesetzgeber die Grenzen tariflicher Normsetzungsbefugnis bestimmen; den Sozialpartnern muß allerdings ein Kernbereich eigener Gestaltungsmöglichkeit verbleiben, der durch den Gesetzgeber nicht verletzt werden darf[145].

Die nähere Abgrenzung des verfassungsrechtlich geschützten Kernbereichs tariflicher Zuständigkeit sowie die Voraussetzungen, unter denen der Gesetzgeber den Gestaltungsraum der Sozialpartner einengen kann, sind im einzelnen streitig[146]. Es kann jedoch kaum bezweifelt werden, daß das Betriebsverfassungsgesetz nicht gegen die gem. Art. 9 Abs. III GG gewährleistete Funktionsgarantie der Koalitionen verstieße, selbst wenn es eine tarifliche Erweiterung der Beteiligungsrechte verböte. Einmal blieben auch in diesem Falle die Tarifpartner in gewissem Maße zur Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen befugt (vgl. §§ 20 Abs. III, 47 Abs. II, 50 Abs. V, 60 Abs. III S. 3 BetrVG). Zum anderen folgt aus der Notwendigkeit, die Beteiligungsrechte einheitlich für die gesamte Arbeitnehmerschaft eines Betriebes festzulegen, die Berechtigung des Gesetzgebers, die Ausgestaltung der Betriebsverfassung selbst zu übernehmen. Zwar sind die Tarifparteien auf Grund des § 3 Abs. II TVG befähigt, betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen auch mit Wirkung für Außenseiter zu vereinbaren. Diese Befugnis beruht aber nicht auf ihrer ursprünglichen Autonomie und ist nicht verfassungsrechtlich garantiert[147]. Da die Koalitionen zu einer für alle Arbeitnehmer eines Betriebes verbindlichen Regelung der Betriebsverfassung allein auf Grund ihrer Autonomie nicht in der Lage wären[148], die Natur der Sache aber eine einheitliche Regelung fordert, würde es keinen Eingriff in den Kernbereich der Befugnisse der Tarifvertragsparteien bedeuten, wenn der Gesetzgeber sie von der Gestaltung dieses Bereiches ausgeschlossen hätte.

Der Grundsatz verfassungskonformer Auslegung von Gesetzen zwingt folglich

---

145) vgl. Adomeit, RdA 1964, 309 (311 f); Ballerstedt, S. 86; Dietz, Die Koalitionsfreiheit, S. 460 f; Galperin, Festschrift für Molitor, S. 156; Müller, Betrieb, 1961, 1225; Reuss, Stellung der Koalitionen, S. 154 f; Weber, BB 1964, 764 (766).

146) vgl. die Übersicht bei Biedenkopf, S. 179-182.

147) Biedenkopf, S. 310 f; vgl. auch A. Hueck, Festgabe für Nawiasky, S. 197. Zöllner, RdA 1962, 453 (458) vertritt sogar die Auffassung, die geltende Verfassung verbiete die tarifliche Rechtsetzung gegenüber Außenseitern; er schlägt daher eine von der h. L. abweichende Auslegung des § 3 Abs. II TVG vor; vgl. auch Zöllner, RdA 1964, 443 (446 f).

148) Von dem Sonderfall, daß in einem Betrieb keine Tarifaußenseiter beschäftigt werden, kann hier abgesehen werden.

nicht dazu, das Betriebsverfassungsgesetz möglichst im Sinne der Zulässigkeit tariflicher Erweiterung der Beteiligungsrechte auszulegen. Trotzdem ist Art. 9 Abs. III GG für die Frage der Erweiterbarkeit nicht ohne Bedeutung. Es ergibt sich aus dieser Vorschrift, daß in erster Linie die Koalitionen zur Normierung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen zuständig sein sollen. Auch außerhalb des verfassungsrechtlich geschützten Kernbereichs der Zuständigkeit der Sozialpartner bildet eine zwingende Regelung durch den Gesetzgeber die Ausnahme. Aus Art. 9 Abs. III GG kann daher - falls sich nichts Gegenteiliges aus einzelnen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes selbst ergibt - eine Vermutung zugunsten einer Regelbefugnis der Tarifvertragsparteien hergeleitet werden[149].

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß weder Art. 14 Abs. III GG eine Erweiterung der Beteiligungsrechte verbietet, noch aus Art. 2 Abs. I GG Entscheidendes für die Zulässigkeit einer Erweiterung zu entnehmen ist. Das Betriebsverfassungsgesetz würde zwar auch dann nicht gegen Art. 9 Abs. III GG verstoßen, wenn es eine Ausdehnung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nicht zuließe; wegen der verfassungsrechtlichen Garantie der Zuständigkeit der Tarifparteien ist aber im Zweifel davon auszugehen, daß die tarifliche Regelbefugnis nicht durch das Betriebsverfassungsgesetz eingeschränkt werden sollte.

149) Biedenkopf, S. 295.

C. DIE EINZELNEN MÖGLICHKEITEN EINER ERWEITERUNG

Das Betriebsverfassungsgesetz ist in seiner Gesamtheit nicht zwingend. Aus seiner Schutzfunktion zugunsten der Arbeitnehmerschaft sowie aus § 2 BetrVG und Art. 9 Abs. III GG ergibt sich eine Vermutung für die Zulässigkeit tariflicher Verstärkung der Beteiligungsrechte.

Die Normsetzungsbefugnis der Tarifvertragsparteien findet jedoch an zwingenden Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes und anderer Gesetze ihre Grenze. Durch gesonderte Untersuchung der verschiedenen Erweiterungsmöglichkeiten im sozialen, personellen und wirtschaftlichen Bereich ist zu ermitteln, ob im Einzelfall eine tarifliche Erweiterung ausgeschlossen ist. Dabei ist nicht generell davon auszugehen, das Betriebsverfassungsgesetz bezeichne verbindlich die Grenze der "kollektivfreien Sphäre", der "betriebsverfassungsrechtlichen Individualsphäre" des Arbeitgebers[150], und die Koalitionen seien allgemein an die mit dem Betriebsverfassungsgesetz gegebenen Strukturformen, etwa eines Einspruchsrechtes oder Anhörungsrechtes, gebunden[151]. Eine solche Argumentation stünde im Widerspruch zu dem Grundsatz, daß im Zweifel von einem Fortbestand der Befugnis der Koalitionen zur Regelung betriebsverfassungsrechtlicher Fragen auszugehen ist. Allerdings ist bei der Prüfung der einzelnen Erweiterungsmöglichkeiten zu berücksichtigen, daß es nach der Grundauffassung des Gesetzes Ziel aller Beteiligungsrechte des Betriebsrates ist, dem Schutz der Arbeitnehmer und der Verbesserung ihrer abhängigen Stellung im Betrieb zu dienen[152]. Nur an Maßnahmen des Arbeitgebers, durch die wesentliche Interessen der Belegschaft berührt werden, wird der Betriebsrat in unterschiedlicher Intensität beteiligt. Diese Grundkonzeption des Betriebsverfassungsgesetzes, nach der dem Betriebsrat nur dann ein Beteiligungsrecht zustehen soll, wenn durch Maßnahmen des Arbeitgebers erhebliche Belange der Arbeitnehmer berührt werden, muß als zwingend angesehen werden. Dem Betriebsrat können keine Beteiligungsrechte rein um ihrer selbst willen eingeräumt werden[153]. Andernfalls wäre es möglich, dem Betriebsrat, der nach der Vorstellung des Gesetzes - im Rahmen des § 49 Abs. I BetrVG - die Interessen der Arbeit-

---

150) so aber Dietrich, S. 77; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 51, vor § 72, Rdnr. 23; Siebert, BB 1958, 421 (422, 424).

151) so aber Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 48, 51; vor § 60, Rdnr. 28 a, 35; vor § 72, Rdnr. 21, 23; Siebert, BB 1958, 421 ff; ders., RdA 1958, 161; ähnlich Müller, Mitwirkung des Betriebsrats, S. 95 (für den personellen Bereich).

152) s. oben S. 14 f.

153) vgl. Müller, Mitwirkung des Betriebsrats, S. 93 f. für den personellen Bereich.

nehmerschaft gegenüber dem Arbeitgeber vertritt[154]), durch Tarifvertrag eine wesensmäßig andere Stellung einzuräumen, die funktionelle Stellung des Betriebsrates selbst innerhalb der Betriebsverfassung kann aber der Regelung der Tarifvertragsparteien kaum zugänglich sein.

5. KAPITEL
Soziale Angelegenheiten

§ 12
Gesetzliche Regelung und denkbare Erweiterungsmöglichkeiten

Das Bundesarbeitsgericht und andere Gerichte haben verschiedentlich zu der Frage tariflicher Erweiterung der Beteiligungsrechte in sozialen Angelegenheiten Stellung genommen[155]. Die Entscheidungen sind z. T. auf Kritik gestoßen (da nach Ansicht mancher Schriftsteller die jeweiligen Tarifklauseln keine Veranlassung gaben, dieses Problem zu erörtern[156]). Auch soweit die Frage in der Literatur behandelt wird[157]), bestehen bisweilen unterschiedliche Auffassungen darüber, was

---

154) vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, § 49, Rdnr. 4; Hueck-Nipperdey II, S. 814; Dietz, BetrVG, § 49, Rdnr. 3; BAGE 2, 175 (179) = AP Nr. 1 zu § 23 BetrVG.

155) Vom BAG wird eine Erweiterbarkeit bejaht; BAGE 8, 112 (121) = AP Nr. 11 zu § 611 BGB, Akkordlohn, = AP Nr. 19 zu § 56 BetrVG = BB 1959, 1247; BAGE 8, 143 (153 f) = AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG = BB 1959, 1137 = SAE 1961 Nr. 64, S. 140 = WA 1959, 181; vgl. auch BAGE 2, 165 (167) = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG = AR-Blattei, Tarifvertrag V A, Entscheidungen 1 = BB 1955, 1057 = SAE 1956 Nr. 35, S. 85.
Ebenso LAG Hamm, AuR 1964, 346 f = Betrieb 1964, 958.
Anders ArbG Mannheim, SAE 1953 Nr. 29, S. 68. Bezgl. Erweiterung durch Betriebsvereinbarung vgl. BAG AP Nr. 3 zu § 57 BetrVG, unter 2, 3 = AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV B, Entscheidungen 6 = SAE 1963 Nr. 14, S. 43

156) vgl. etwa Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 51 a; Gutike, Anm. zu ArbG Mannheim, SAE 1953 Nr. 29, S. 68, unter B I; A. Hueck, Anm. zu BAG AP Nr. 14 zu § 56 BetrVG, unter 5, 6; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 502 f; Nikisch, Anm. zu BAG AP Nr. 11 zu § 611 BGB, Akkordlohn.

157) Für Erweiterbarkeit:
Auffarth, AR-Blattei Betriebsverfassung XIV B IV; Blume, Normen und Wirklichkeit, S. 99; Bührig, Tarifvertrag und Betriebsverfassung S. 86; Dietz, BetrVG, vor § 49, Rdnr. 37, vor § 56, Rdnr. 3, 5, § 57, Rdnr. 13; ders., Betrieb 1952, 969 (972); vgl. auch Dietz, Anm. zu BAG, AR-Blattei Be-

überhaupt unter einer Erweiterung der Beteiligungsrechte in sozialen Angelegenheiten zu verstehen ist[158]. So ist bezeichnend für die bestehenden Unklarheiten, daß etwa Galperin-Siebert[159] unter Bezugnahme auf Nipperdey[160] behaupten, eine Erweiterung der sozialen Mitbestimmung sei unstreitig unzulässig; aus dem Zusammenhang bei Nipperdey[161] ergibt sich jedoch, daß nach dessen Ansicht eine Erweiterung im sozialen Bereich zulässig ist. Es scheint daher erforderlich, zunächst die gesetzliche Regelung selbst zu klären und die grundsätzlichen Möglichkeiten einer Erweiterung, die anschließend im einzelnen zu untersuchen sind, aufzuzeigen.

---

157) Fortsetzung:
triebsverfassung XIV B, Entscheidungen 6, unter II 1 a; Fabricius, ZGesStW 111, 354 (370); Fischer, MuA 1955, 165 f; Fitting, AR-Blattei Betriebsverfassung V, G; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG § 57, Rdnr. 4; Gaul, Arbeitsbewertung, S. 95 f; A. Hueck, BB 1952, 925 (928); Hueck-Nipperdey II, S. 836; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rdnr. 74; Karakatsanis, S. 96 f; Kaskel-Dersch, Arbeitsrecht, S. 76 Fn 2 (grundsätzlich für Erweiterbarkeit), Maus, TVG, § 1, Rdnr. 158; ders., Handbuch, Teil VII B, Tarifvertragsrecht, S. 58; ders., Handbuch VIII Teil, BetrVG, § 2, Rdnr. 11, einschränkend aber vor § 56, Rdnr. 7; Roesch, BlfStSozArbR 1953, 106 f; Schönherr, BlfStSozArbR 1965, 157 (158); Sommer AR-Blattei, Tarifvertrag V A, III 2 e; Spieker, MittWWI 1963, 241 f (es sei unstreitig, daß da Mitbestimmungsrecht im sozialen Bereich erweitert werden könne); Stahlhacke, Betrieb 1963, 66 (67); Walter, BB 1953, 89 (92); Wiedemann, Anm. zu BAG SAE 1961 Nr. 64, S. 144 f.
Einschränkend:
Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 504 f; ähnlich Wiegand, Diss., S. 71 f.
Gegen Erweiterbarkeit:
Erdmann, BetrVG, § 57, Erl. 3, § 90, Erl. 9 b; Fauth, BlfStSozArbR 1960, 28 (es bestehe "weitgehende Übereinstimmung" darüber, daß der Bereich der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten nicht erweitert werden könne); Galperin, BB 1960, 453 (457); Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 51 48 (in gewissem Widerspruch zu § 56, Rdnr. 105); Huber II, S. 540; Nikisch, RdA 1964, 305 (308); Siebert, BB 1958, 421 (422); Wehr, ArbuSozPol 1959, 233 (235).

158) vgl. Galperin, BB 1960, 453 (456); Nikisch, RdA 1964, 305 (308).

159) BetrVG vor § 56 Rdnr. 50; die Bezugnahme auf A. Hueck (BB 1952, 925), der die Zulässigkeit von Erweiterungen durch Tarifvertrag untersucht, zeigt, daß das Gesagte auch für tarifliche Erweiterungen gelten soll.

160) in Hueck-Nipperdey II, S. 859.

161) in Hueck-Nipperdey II, S. 859 i. Vbd. m. S. 836.

§ 57 BetrVG enthält eine umfassende Ermächtigung der Betriebspartner zur Normsetzung im sozialen Bereich. Wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Übereinstimmung erzielt, so können - unter Beachtung des § 59 BetrVG - über alle sozialen Angelegenheiten Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden[162]. Kommt jedoch eine Einigung nicht zustande, so kann der Arbeitgeber innerhalb seines Direktionsrechtes einseitig Anordnungen treffen; soweit Anordnungen durch sein Direktionsrecht nicht gedeckt sind, kann er Einzelvereinbarungen mit allen Arbeitnehmern abschließen. § 57 BetrVG schränkt also die Befugnisse des Arbeitgebers nicht ein. Die Vorschrift gewährt dem Betriebsrat keine Rechte auf Mitwirkung oder Mitbestimmung; vielmehr eröffnet sie den Betriebspartnern nur die Möglichkeit zur Normsetzung[163].

Anders ist die Vorschrift des § 56 BetrVG zu beurteilen. Diese Bestimmung gewinnt erst dann Bedeutung, wenn es zu einer Einigung zwischen den Betriebspartnern und zum freiwilligen Abschluß einer Betriebsvereinbarung nicht kommt. Wird in den Angelegenheiten des § 56 Abs. I BetrVG eine Einigung nicht erreicht, so kann der Arbeitgeber keine einseitige Anordnung treffen[164] oder die Mitwirkungsbefugnis des Betriebsrates dadurch umgehen, daß er mit allen Arbeitnehmern Einzelabmachungen trifft[165]. Es kann nur von jeder Seite die Einigungsstelle zur Entscheidung angerufen werden (§§ 56 Abs. II, 50 Abs. IV BetrVG). Da also insofern das Recht des Arbeitgebers, bestimmte Angelegenheiten auf Grund seines Direktionsrechtes allein oder durch einzelvertragliche Abrede zu regeln, durch gleichberechtigte Einschaltung des Betriebsrates beschränkt wird, enthält § 56 BetrVG einen typischen Fall der Mitbestimmung.

Eine Ausdehnung dieses Mitbestimmungsrechtes ist in doppelter Hinsicht denkbar. Zunächst könnte durch Tarifvertrag der Katalog des § 56 Abs. I BetrVG erweitert werden, so daß auch in weiteren Fällen Maßnahmen des Arbeitgebers von der Zu-

---

162) Dies folgt aus dem klaren Wortlaut des Einleitungssatzes des § 57 Abs. I BetrVG und ist einhellige Meinung; vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, § 57, Rdnr. 6; Hueck-Nipperdey II, S. 836; BAGE 3, 1 (4) = AP Nr. 1 zu § 57 BetrVG.

163) Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 123. S. 457; vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 19.

164) Nach h. M., die Ausnahmen nur für Eilfälle zuläßt, sind im Bereich des § 56 Abs. I BetrVG einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers unwirksam, vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 53-55 (m. w. N.); Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 454 ff; BAG AP Nr. 2 zu § 56 BetrVG; BAGE 3, 266 (272) = AP Nr. 4 zu § 56 BetrVG; a. M. Diekhoff, Betrieb 1965, 555; Dietz, BetrVG, § 56, Rdnr. 11-12 c; ders., BB 1959, 1210 (1213).

165) Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 456; Nikisch, Festschrift für Nipperdey (1965) Bd. II, S. 462 f; vgl. LAG Hamm, AuR 1964, 346.

stimmung des Betriebsrates abhängig gemacht würden, wobei jedoch im Nichteinigungsfall eine Einigungsstelle auf Antrag nur einer Partei verbindlich zu entscheiden hätte (Ausdehnung des erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes). Denkbar wäre es auch, den Arbeitgeber durch Tarifvertrag an die Mitwirkung des Betriebsrates zu binden, ohne daß dessen Zustimmung durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt werden kann (Schaffung eines echten Zustimmungsrechtes). Dabei könnte es sich um die Angelegenheiten des § 56 Abs. I BetrVG oder um in § 56 Abs. I BetrVG nicht genannte Bereiche handeln.

Keine Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes enthielte jedoch ein Tarifvertrag, der lediglich die Vorschrift des § 57 BetrVG wiederholte, indem er etwa bestimmte, der Betriebsrat werde ermächtigt, in gewissen Fällen mit dem Arbeitgeber den Ausfall oder die Verlängerung von Arbeitszeit oder auch sonstige Arbeitsbedingungen zu vereinbaren. Hierdurch erhielte der Betriebsrat keine Beteiligungsrechte, die ihm nicht kraft Gesetzes schon zustünden. Eine derartige Tarifklausel kann allerdings insofern von Bedeutung sein, als dadurch die Sperrwirkung des § 59 BetrVG ausgeschaltet wird[166]; Neumann-Duesberg[167] sieht den Zweck einer solchen Klausel hauptsächlich darin, daß Normenwirkung hier schon bei Vorhandensein einer betrieblichen Einigung, nicht erst nach Abschluß einer gem. § 57 BetrVG zulässigen Betriebsvereinbarung, erzielt werde.

§ 13
Ausdehnung des erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes

Das dem Betriebsrat gem. § 56 BetrVG zustehende erzwingbare Mitbestimmungsrecht kann nur auf weitere Tatbestände ausgedehnt werden, wenn der Katalog des § 56 Abs. I BetrVG erweitert werden kann. Außerdem ist Voraussetzung, daß entweder § 56 Abs. II BetrVG auch auf die über § 56 Abs. I BetrVG hinausgehenden Fälle anwendbar ist, oder für die über § 56 Abs. I BetrVG hinausgehenden Falle durch Tarifvertrag eine dem § 56 Abs. II BetrVG entsprechende Regelung geschaffen werden kann.

166) Vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 52 a.
167) Betriebsverfassungsrecht, S. 503.

I. Erweiterung des Kataloges des § 56 Abs. I BetrVG

1. Einleitungssatz des § 56 Abs. I BetrVG und umfassende funktionelle Zuständigkeit des Betriebsrates im sozialen Bereich

Das Bundesarbeitsgericht schließt aus der Fassung des Einleitungssatzes in § 56 Abs I BetrVG, eine Erweiterung des Kataloges durch Tarifvertrag müsse zulässig sein[168]. Entscheidend sei, daß der Nebensatz "... soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht ..." vor den Worten "... in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen ..." stehe[169]. Mit der Überschrift "Soziale Angelegenheiten" des Zweiten Abschnittes des Vierten Teils des Betriebsverfassungsgesetzes, in dem sich § 56 BetrVG selbst finde, sei das allgemeine Gebiet der dortigen Regelungen angegeben. Der Nebensatz sei daher auch auf den ganzen Bereich der sozialen Angelegenheiten bezogen. Dann könne aber die Fassung des Eingangssatzes nur bedeuten, daß der Kreis der sozialen Angelegenheiten, bei denen der Betriebsrat mitzubestimmen habe, durch Tarifvertrag abweichend von der Regelung des Betriebsverfassungsgesetzes gestaltet werden könne; insbesondere sei eine Erweiterung zulässig.

Mit Recht bemerkt Neumann-Duesberg[170], eine solche Interpretation mute begriffsjuristisch an. Der Soweit-Satz des § 56 Abs. I BetrVG hat auch kaum den ihm vom Bundesarbeitsgericht in den genannten Entscheidungen[171] unterstellten Sinn[172]. Daß mit dem Vorbehalt einer gesetzlichen Regelung in § 56 Abs. 1 BetrVG nicht eine anderweitige Regelung des Mitbestimmungsrechtes durch Gesetz gemeint sein kann, sondern nur eine sachliche Regelung der in § 56 Abs. I BetrVG

---

168) BAGE 8, 112 (121); 8, 143 (153 f); ähnlich LAG Hamm, AuR 1964, 346; Spieker, MittWWI 1963, 241; Walter, BB 1953, 89 (92); Wrede, Diss., S. 26 f.

169) Das BAG (wie Fn. 168) betont ausdrücklich, daß bei umgekehrter Stellung dieser beiden Satzteile eine Erweiterung als unzulässig angesehen werden müßte.

170) Betriebsverfassungsrecht, S. 502.

171) s. Fn. 168.

172) vgl. die Kritik an der Auslegung des § 56 Abs. I (Einleitungssatz) BetrVG durch das BAG bei Dietz, RdA 1962, 390 f; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 57, Rdnr. 4, § 56, Rdrr. 9 f; Galperin, BB 1960, 453 (457); Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 502; Nikisch, RdA 1964, 305 (308); Sommer, Anm. zu BAG, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, Entscheidungen 1, unter 2; Wiedemann, Anm. zu BAG, SAE 1961 Nr. 64, S. 144, unter I 1 a; Wlotzke, BArbBl 1962, 856 (863); vgl. ferner Gaul, Arbeitsbewertung, S. 95. Zweifelnd gegenüber den früheren Entscheidungen auch BAGE 13, 31 (34) = AP Nr. 1 zu § 56 BetrVG, Akkord.

genannten Angelegenheiten, bedarf keiner näheren Begründung. Die gegenteilige Auffassung wäre nur haltbar, wenn der Gesetzgeber bei Erlaß der Vorschrift von der gesetzlichen Normierung von Mitbestimmungsrechten des Betriebsrates außerhalb des Betriebsverfassungsgesetzes ausgegangen wäre; das ist aber nicht anzunehmen. Hinsichtlich der in § 56 Abs. I BetrVG erwähnten tariflichen Regelung kann nun kaum etwas anderes gelten; Gesetz und Tarifvertrag werden in § 56 Abs. I BetrVG einander gleichgestellt, und eine unterschiedliche Auslegung erscheint willkürlich. Zu Recht weist Galperin[173] ferner darauf hin, daß dem Betriebsrat nach der Interpretation des Bundesarbeitsgerichtes auch dann ein Mitbestimmungsrecht zustünde, wenn sachlich bereits eine Regelung der in § 56 Abs. I Buchst. a-h BetrVG aufgezählten Gebiete erfolgt wäre; das aber wäre sinnlos. Der einschränkende Nebensatz des § 56 Abs. I BetrVG hat vielmehr den Sinn, den Vorrang des Tarifvertrages vor einer Regelung durch die Betriebspartner auch im Bereich des § 56 Abs. I Buchst. a-h BetrVG zu wahren. Setzt ein Tarifvertrag etwa Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit oder die Durchführung der Berufsausbildung fest, so erübrigt sich ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates auf demselben Gebiet; dem wollte der Gesetzgeber durch den Soweit-Satz Rechnung tragen. Die Eingangsworte des § 56 Abs. I BetrVG sagen folglich nichts aus über die tarifliche Erweiterbarkeit des Kataloges dieser Vorschrift[174].

Ebensowenig ergibt sich aus der weiten funktionellen Zuständigkeit des Betriebsrates in sozialen Angelegenheiten (§§ 57, 59 BetrVG) etwas für die Zulässigkeit einer Ausdehnung des Kataloges des § 56 Abs. I BetrVG durch Tarifvertrag[175]. §§ 57, 59 BetrVG regeln nur den Umfang der Normsetzungsbefugnis der Parteien der Betriebsvereinbarung im sozialen Bereich[176]; über Schaffung und Erweiterung von Mitbestimmungsrechten durch Tarifvertrag ist in den genannten Vorschriften nichts gesagt.

2. Entstehungsgeschichte des § 56 Abs. I BetrVG und tatbestandlich straffe Fassung der Vorschrift

Der Einleitungssatz des § 56 Abs. I BetrVG führt zurück auf § 34 des HessBRG vom 31. Mai 1948[177]. Diese Vorschrift enthielt, wie auch der dem heutigen § 56 BetrV

173) BB 1960, 453 (457).

174) Schon aus diesem Grunde kann aus § 56 Abs. I BetrVG auch nicht etwa im Gegenschluß auf eine Unzulässigkeit tariflicher Erweiterung in allen anderen Fällen geschlossen werden; vgl. dazu oben S. 19 ff.

175) so aber Dietz, BetrVG, vor § 49, Rdnr. 37; Sommer, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, III 2 e; Wiedemann, Anm. zu BAG, SAE 1961, Nr. 64, S. 144.

176) vgl. oben S. 35.

177) vgl. Kurzprot. der 11 Sitzung des Arbeitskreises der Ausschüsse für Arbeit und Wirtschaftspolitik am 19. 1. 1951.

entsprechende § 30 des CDU/CSU-Entwurfes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betriebe[178], das Wort "insbesondere" vor den Worten "in folgenden Angelegenheiten". Bei den Beratungen des Arbeitskreises der Ausschüsse für Arbeit und Wirtschaftspolitik wurde jedoch die Einleitungsformel des § 34 HessBRG auf den Einwand eines Abgeordneten hin erst nach Streichung des Wortes "insbesondere" übernommen[179]. Bei den Beratungen des Betriebsverfassungsgesetzes im Bundestag wurde ein Antrag der Fraktion der SPD, in § 56 Abs. I BetrVG das Wort "insbesondere" einzufügen, ohne Begründung abgelehnt[180]. Diese Tatsachen rechtfertigen aber nur den Schluß, daß die Aufzählung des § 56 Abs. I BetrVG nicht nur beispielhaft ist, und daß kraft Gesetzes in anderen als den in § 56 Abs. I BetrVG aufgezählten Fällen dem Betriebsrat kein erzwingbares Mitbestimmungsrecht zustehen sollte. Die Unzulässigkeit tarifvertraglicher Erweiterung des Kataloges dieser Vorschrift kann daraus nicht hergeleitet werden[181].

Ebensowenig läßt die tatbestandlich straffe Fassung des § 56 Abs. I BetrVG, die im Gegensatz zu der weiten, offenen Formulierung des § 57 BetrVG steht, darauf schließen, es sei unzulässig, weitere soziale Angelegenheiten dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zu unterwerfen[182]. Hieraus kann wiederum nur gefolgert werden, daß der Betriebsrat ex lege ausschließlich in den Fällen des § 56 Abs. I BetrVG mitzubestimmen habe.

Wenn sich auch aus den §§ 56-59 BetrVG nichts für die Zulässigkeit einer Erweiterung des Kataloges des § 56 Abs. I BetrVG ergibt, so ist doch entscheidend, daß diese Vorschriften auch keine Anhaltspunkte dafür enthalten, daß eine abschließende Regelung beabsichtigt ist. Da im Zweifel von dem Fortbestand tariflicher Regelungsbefugnis auszugehen ist[183], muß eine Ausdehnung des Kataloges des § 56 Abs. I BetrVG für zulässig erachtet werden.

II. Problem der Erzwingbarkeit

Nach Dietz[184] soll § 56 Abs. II BetrVG auch dann gelten, wenn durch Tarifvertrag

178) BTDrucks. I. WP, Nr. 970 = RdA 1950, 224 (226).

179) s. S. 38 Fn. 177.

180) BTgProt. I. WP, S. 10062, 10064 (225. Sitzung vom 17. Juli 1952).

181) Anders ArbG Mannheim, SAE 1953, Nr. 29, S. 68, das damit zu Unrecht die Frage nach tariflicher Erweiterbarkeit des Kataloges des § 56 Abs. I BetrVG gleichsetzt mit der Frage, ob die Aufzählung abschließend oder nur beispielhaft ist; ähnlich auch Fauth, BlfStSozArbR 1960, 28.

182) anders Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 48, 51.

183) vgl. oben S. 31 f.

184) BetrVG, § 56, Rdnr. 45.

ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates für weitere, nicht in § 56 Abs. I BetrVG aufgeführte Angelegenheiten vorgesehen ist, es sei denn, der Tarifvertrag sähe ein anderes Verfahren zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten vor. Nach Nipperdey[185]) und Maus[186]) soll § 56 Abs. II BetrVG in diesen Fällen nicht gelten; Galperin-Siebert[187]) behaupten sogar, soweit überhaupt in Schrifttum und Rechtsprechung die Möglichkeit der Erweiterung des Mitbestimmungsrechtes in sozialen Angelegenheiten bejaht werde, geschehe dies regelmäßig unter Beschränkung auf das gesetzlich nicht erzwingbare Mitbestimmungsrecht, was in Wahrheit aber gar keine Erweiterung bedeute.

Nach § 56 Abs. II BetrVG entscheidet die Einigungsstelle verbindlich, wenn eine Übereinstimmung über die "vorstehenden" Fragen nicht erzielt werden konnte. Daraus läßt sich zwar nicht herleiten, der Katalog des § 56 Abs. I BetrVG sei einer Erweiterung nicht fähig. Der Wortlaut ergibt aber deutlich, daß kraft Gesetzes also auf Grund der Vorschrift des § 56 Abs. II BetrVG, nur in den Fällen des § 56 Abs. I BetrVG die Einigungsstelle verbindlich entscheiden soll. Eine Ausdehnung des erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes auf weitere, nicht in § 56 Abs. I BetrVG genannte Tatbestände kann also nur erreicht werden, wenn eine tarifliche Regelung des Inhalts möglich ist, daß auch in anderen als den in § 56 Abs. I BetrVG aufgezählten Angelegenheiten die Einigungsstelle auf Antrag nur einer Partei letztlich soll verbindlich entscheiden können.

Die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist umfassend[188]). Es können alle Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vor die Einigungsstelle gebracht werden (§ 50 Abs. I BetrVG, soweit es sich nicht um Rechtsstreitigkeiten handelt[189]). Insofern bedeutete es keine Ausdehnung, sondern nur eine Konkretisierung ihres gesetzlichen Aufgabenbereichs, wenn ein Tarifvertrag über den Katalog des § 56 Abs. I BetrVG hinaus die Zuständigkeit der Einigungsstelle vorsähe. Allerdings wird gem. § 50 Abs. III BetrVG die Einigungsstelle nur auf Antrag beider Seiten tätig, und ihr Spruch ist nur verbindlich im Falle vorheriger Unterwer-

---

185) in Hueck-Nipperdey II, S. 836 Fn. 55 (die Ausführungen in Fn. 55 sollen wohl auch auf Erweiterungen durch Tarifvertrag bezogen sein).

186) Handbuch VIII. Teil, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 7.

187) BetrVG vor § 56, Rdnr. 50. Die ausdrückliche Bezugnahme auf A. Hueck (BB 1952, 925), der eine Erweiterung durch Tarifvertrag untersucht, zeigt, daß das Gesagte auch für tarifliche Erweiterungen gelten soll; vgl. auch BetrVG, § 56, Rdnr. 105.

188) vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 50, Rdnr. 6; Hueck-Nipperdey II, S. 561.

189) Galperin-Siebert, BetrVG, § 56, Rdnr. 106; Hueck-Nipperdey II, S. 819; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 451.

fung oder nachträglicher Annahme durch die streitenden Parteien. Entscheidend ist, ob durch Tarifvertrag von dieser Vorschrift abgewichen werden kann.

Gem. § 50 Abs. V BetrVG kann bestimmt werden, daß an die Stelle der Einigungsstelle eine tarifliche Schlichtungsstelle tritt, und daß das Verfahren abweichend von § 50 Abs. III und IV BetrVG geregelt wird. Es ergibt sich kein Anhaltspunkt dafür, § 50 Abs. V BetrVG eng auszulegen in dem Sinne, daß die Koalitionen nur das Verfahren vor einer tariflichen Schlichtungsstelle sollten abweichend regeln können[190], vielmehr sollte auch die Regelung des Verfahrens vor der betrieblichen Einigungsstelle den Tarifvertragsparteien offen bleiben[191]. Fraglich ist dagegen, was das Gesetz in § 50 Abs. V BetrVG unter "Verfahren" versteht. § 50 Abs. V BetrVG nimmt ausdrücklich Bezug auf § 50 Abs. III und IV BetrVG. In den letztgenannten Vorschriften ist geregelt, unter welchen Voraussetzungen die Einigungsstelle tätig wird (§§ 50 Abs. III S. 1, 50 Abs. IV S. 2 BetrVG), unter welchen Bedingungen ihr Spruch verbindlich ist (§ 50 Abs. III S. 2 BetrVG), welches die Wirkung eines verbindlichen Spruchs ist (§ 50 Abs. IV S. 1 BetrVG) und was geschieht, wenn eine Seite durch Verweigerung ihrer Mitwirkung den Spruch der Einigungsstelle zu verhindern sucht (§ 50 Abs. IV S. 3 BetrVG). Aus der generellen Verweisung des § 50 Abs. V BetrVG auf die Absätze III und IV ergibt sich nun, daß auch die Voraussetzungen für ein Tätigwerden der Einigungsstelle und für die Verbindlichkeit ihres Spruchs vom Gesetz als "Verfahrensregelungen" angesehen werden[192]. Andernfalls hätte § 50 Abs. V BetrVG genauer angeben müssen, von welchen der in den Absätzen III und IV getroffenen Regelungen durch Tarifvertrag abgewichen werden könnte. Es kann also durch Tarifvertrag festgelegt werden, daß auch in weiteren als den in § 56 Abs. I BetrVG genannten Fällen die Einigungsstelle auf Antrag nur einer Seite tätig wird, und daß eine Entscheidung für beide Seiten verbindlich ist, auch ohne daß die Voraussetzungen des § 50 Abs. III S. 2 BetrVG erfüllt sind[193].

---

190) so aber wohl Bührig, BetrVG, § 50 Erl. 18, 19; Erdmann, BetrVG, § 50 Erl. 12; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 50 Rdnr. 35; Galperin-Siebert, BetrVG, § 50, Rdnr. 21, die alle nur erwähnen, das Verfahren vor der tariflichen Schlichtungstelle könne durch Tarifvertrag geregelt werden.

191) vgl. Dietz, BetrVG, § 50, Rdnr. 29 f; A. Hueck, BB 1952, 925 (928), Hueck-Nipperdey II, S. 566.

192) vgl. A. Hueck, BB 1952, 925 (928).

193) vgl. Dietz, BetrVG, § 50, Rdnr. 30; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 50, Rdnr. 35; A. Hueck, BB 1952, 925 (928); Hueck-Nipperdey II, S. 566; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 50, Rdnr. 33.

III. Ergebnis

Da § 56 Abs. I BetrVG eine Erweiterung nicht verbietet und § 50 Abs. V BetrVG die Möglichkeit eröffnet, durch Tarifvertrag in weiteren Fällen eine verbindliche Entscheidung der Einigungsstelle auf Antrag auch nur einer Partei vorzusehen, ist in sozialen Angelegenheiten eine tarifliche Ausdehnung des erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes zulässig. Zu Unrecht wendet Neumann-Duesberg[194] hiergegen ein, im Betriebsverfassungsgesetz komme zum Ausdruck, daß die Rechte des Arbeitgebers im sozialen Bereich gegen seinen Willen und ohne sein Zutun nicht weiter eingeschränkt werden dürften, als es in § 56 BetrVG vorgesehen sei. Dieser Einwand enthält im Grunde nur eine Behauptung. Er ist auch aus anderen Gründen wenig überzeugend. Neumann-Duesberg räumt selbst ein, daß seine Argumentation für Werkstarifverträge nicht zutrifft, da diese nicht "gegen den Willen" und "ohne Zutun" des jeweiligen Arbeitgebers zustandekommen. Beim Verbandstarif ist die Lage gegenüber dem Werkstarif aber nicht wesensverschieden. Einmal kann der Arbeitgeber als Verbandsmitglied bei der Willensbildung des Verbandes mitwirken und hat dadurch mittelbar Einfluß auf Abschluß und Inhalt der Tarifverträge. Zum anderen bleibt ihm letztlich die Möglichkeit, vor Abschluß eines Tarifvertrages, der das erzwingbare Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates ausdehnt, aus dem Verband auszutreten.

Die tarifliche Erweiterung der Fälle eines erzwingbaren Mitbestimmungsrechtes in sozialen Angelegenheiten ist somit sowohl durch Werkstarifvertrag als auch durch Verbandstarif zulässig.

§ 14
Normierung eines echten Zustimmungsrechtes des Betriebsrates

Möglicherweise kann dem Betriebsrat durch Tarifvertrag ein echtes Zustimmungsrecht des Inhalts eingeräumt werden, daß der Arbeitgeber gegen den Willen der Arbeitnehmervertretung bestimmte Maßnahmen nicht durchführen darf. Die Zustimmung des Betriebsrates könnte dann auch nicht auf Antrag des Arbeitgebers durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzt werden.

Soweit ein echtes Zustimmungsrecht in den Angelegenheiten des § 56 Abs. I BetrVG in Frage steht, käme eine derartige Regelung einer teilweisen Abbedingung des § 56 Abs. II BetrVG zugunsten des Betriebsrates gleich. Wortlaut und Entstehungsgeschichte des § 56 Abs. II BetrVG lassen nicht erkennen, daß eine solche teilweise Abbedingung ausgeschlossen sein soll. Zwar wird regelmässig die Verein-

194) Betriebsverfassungsrecht, S. 503 f.

barung eines echten Zustimmungsrechtes des Betriebsrates im Bereich des § 56 Abs. I BetrVG äußerst unzweckmässig sein[195]. Könnte der Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrates nicht erlangen, so wäre er etwa an der alljährlichen Aufstellung des Urlaubsplans (vgl. § 56 Abs. I Buchst. c BetrVG) endgültig gehindert; die Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen (vgl. § 56 Abs. I Buchst. e BetrVG) könnte erheblich erschwert oder sogar lahmgelegt werden, je nachdem, ob der Begriff der "Verwaltung" in einem engeren[196] oder weiteren Sinne[197] zu verstehen ist. Ähnliche Schwierigkeiten ergäben sich im Hinblick auf die anderen in § 56 Abs. I BetrVG aufgezählten Angelegenheiten. Diese Unzweckmässigkeiten können die Koalitionen veranlassen, von einer entsprechenden Tarifregelung abzusehen; auf eine Unzulässigkeit der Einräumung eines echten Zustimmungsrechtes lässt sich daraus aber nicht schließen. Das folgt aus dem Grundsatz, daß von dem Fortbestand tariflicher Regelbefugnis auszugehen ist, solange sich nicht konkrete Anhaltspunkte für eine gesetzliche Beschränkung der den Tarifparteien in § 1 TVG gewährten Rechte ergeben[198].

Ebenso muß es möglich sein, den Arbeitgeber außerhalb des Bereichs des § 56 Abs. I BetrVG an die Zustimmung des Betriebsrates zu binden, ohne daß diese Zustimmung auf Antrag des Arbeitgebers durch den Spruch einer Einigungsstelle ersetzbar ist[199]. Hiergegen kann nicht eingewandt werden, schutzwerte Interessen des Arbeitgebers verböten eine derartige Ausgestaltung[200]; Es ist keine Vorschrift ersichtlich, die insofern das Recht der Koalitionen zur Vereinbarung betriebsverfassungsrechtlicher Normen eingeschränkt haben könnte.

---

195) vgl. zu § 36 HessBRG, der ein echtes Zustimmungserfordernis aufstellte, die Bedenken von Müller, Das Mitbestimmungsrecht der Betriebsräte, S. 18.

196) vgl. etwa Dietz, BetrVG, § 56, Rdnr. 29; Galperin-Siebert, BetrVG, § 56, Rdnr. 52; Nikisch, BB 1953, 175 (178).

197) vgl. etwa Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 56, Rdnr. 29; Hessel, Betrieb 1953, 801 (802); Hilger, Festschrift für Sitzler, S. 153 ff.

198) vgl. oben S. 31 f.

199) Dietz, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 5; ders., RdA 1962, 390 (391); ders., Anm. zu BAG, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV B, Entscheidungen 6, unter II 1 a.

200) so aber Wrede, Diss., S. 30 f.

6. KAPITEL
Personelle Angelegenheiten

Das Gesetz hat in den §§ 60-66 BetrVG dem Betriebsrat in den verschiedenen personellen Angelegenheiten unterschiedlich gestaltete Beteiligungsrechte eingeräumt. Die Formulierung des § 60 Abs. I BetrVG, der Betriebsrat habe "nach Maßgabe der Vorschriften dieses Abschnitts" in personellen Angelegenheiten mitzuwirken, läßt zwar die Folgerung zu, daß kraft Gesetzes der Arbeitnehmervertretung nur die im Dritten Abschnitt des Vierten Teils des Betriebsverfassungsgesetzes geregelten Beteiligungsrechte zustehen sollten; auf Unzulässigkeit tariflicher Erweiterung kann daraus aber nicht geschlossen werden[201]. Unrichtig ist es auch, ein generelles Verbot tariflicher Ausweitung der personellen Beteiligungsrechte im Umkehrschluß aus § 60 Abs. III S. 3 BetrVG herzuleiten[202] und grundsätzlich von einem "Strukturzwang" der §§ 60-66 BetrVG auszugehen. Allerdings ist auch hier zu berücksichtigen, daß dem Betriebsrat nur soweit Beteiligungsrechte eingeräumt werden können, als durch Veränderungen in den personellen Verhältnissen der Belegschaft unmittelbar Belange der Arbeitnehmergemeinschaft berührt werden[203]. Die Normierung eines Beteiligungsrechtes, wonach der Betriebsrat etwa nach freiem Ermessen und ohne im Interesse der Arbeitnehmerschaft zu handeln, personelle Maßnahmen des Arbeitgebers verhindern oder zu Fall bringen könnte, würde mit der funktionellen Stellung des Betriebsrates innerhalb der Betriebsverfassung nicht zu vereinbaren sein und wäre unzulässig.

1. Titel
Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Entlassungen von Arbeitnehmern (§ 60 Abs. II BetrVG)

Einstellungen, Umgruppierungen, Versetzungen und Entlassungen sind "personelle Angelegenheiten" i. S. des Betriebsverfassungsgesetzes (§ 60 Abs. II). Dabei ist das gesetzlich begründete Beteiligungsrecht des Betriebsrates unterschiedlich geregelt

---

201) Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 571; Hueck-Nipperdey II, S. 860; Nikisch, RdA 1964, 305 (308 Fn. 29); a. M. Dietz, BetrVG, vor § 60, Rdnr. 7; ArbG Hamburg, ARSt XVII, Nr. 146 (bzgl. Erweiterung durch Betriebsvereinbarung). Gegen jede Erweiterung im personellen Bereich auch (ohne nähere Begründung) Bohn, BetrVG, § 60, Anm. 12; Brobowski-Gaul, S. 574; Karakatsanis, S. 96; Küchenhoff, BetrVG, § 60, Rdnr. 4; Rewolle-Köst, BetrVG, § 60, Anm. 1.

202) vgl. oben S. 21 f.

203) vgl. oben S. 32 f.

Für Einzeleinstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen gelten die §§ 61-64 BetrVG, bei Einzelkündigungen greift § 66 Abs. I BetrVG ein, während bei Masseneinstellungen und Massenentlassungen § 66 Abs. II BetrVG zu beachten ist.

§ 15
Einzeleinstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen (§§ 61-64 BetrVG)

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Einzeleinstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen kann möglicherweise in zweifacher Hinsicht erweitert werden. Einmal wäre denkbar, daß ein Tarifvertrag dem Betriebsrat die Möglichkeit einräumt, in weiteren Fällen als denen des § 61 Abs. III BetrVG die Zustimmung zu verweigern. Zum anderen könnte die gesetzliche Strukturform des "Zustimmungsverweigerungsrechtes" zugunsten des Betriebsrates verstärkt werden.

I. Normierung zusätzlicher Einspruchsgründe (§ 61 Abs. III BetrVG)

Im Katalog des § 61 Abs. III BetrVG sind in erschöpfender Aufzählung[204] die Fälle angeführt, in denen der Betriebsrat bei Einstellungen[205] seine Zustimmung verweigern kann. Da der Arbeitgeber auch ohne Zustimmung des Betriebsrates zur vorläufigen Einstellung berechtigt ist (§ 61 Abs. II S. 2 BetrVG), der Betriebsrat dann aber durch Anrufung des Arbeitsgerichts die Maßnahme unter bestimmten Voraussetzungen zu Fall bringen kann (vgl. §§ 61 Abs. II S. 3, 62, 64 BetrVG), erscheint es richtiger, statt von einem Recht, die Zustimmung zu verweigern, hier von einem Einspruchsrecht des Betriebsrates zu sprechen[206]. Die Zulässigkeit tariflicher Vereinbarung weiterer Einspruchsgründe mit der Wirkung, daß auch in anderen als den in § 61 Abs. III BetrVG genannten Fällen der Betriebsrat durch Anrufung des Arbeitsgerichts gegen Einstellungen mit Erfolg vorgehen kann, ist auf Grund betriebsverfassungsrechtlicher und prozessualer Bedenken zweifelhaft.

1. Wortlaut des § 61 Abs. III BetrVG

§ 61 Abs. III Buchst. a BetrVG bestimmt, daß der Betriebsrat seine Zustimmung unter anderem verweigern kann, wenn die Einstellung einen Verstoß gegen eine

---

204) Daß die Aufzählung nicht nur beispielhaft ist, ergibt sich eindeutig aus dem Wortlaut des Einleitungssatzes des § 61 Abs. III BetrVG.

205) Wegen der Gleichstellung des § 63 BetrVG gilt alles hier für das Beteiligungsrecht des Betriebsrates bei Einstellungen Gesagte sinngemäß für Versetzungen und Umgruppierungen.

206) vgl. Dietz, BetrVG, § 61, Rdnr. 1; Nikisch, Betrieb 1952, 844 (845).

Bestimmung in einem Tarifvertrag darstellen würde. Das Beteiligungsrecht des Betriebsrates kann danach mittelbar dadurch erweitert werden, daß etwa Einstellungsrichtlinien oder Abschlußverbote in Tarifverträgen vereinbart werden, bei deren Verletzung durch den Arbeitgeber dann der Tatbestand des § 61 Abs. III Buchst. a BetrVG erfüllt ist. Zu weit ginge es jedoch, wollte man aus der genannten Vorschrift herauslesen, das Gesetz gehe auch von tariflicher Regelung der Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Einstellungen aus[207]. § 61 Abs. III Buchst. a BetrVG gibt der Arbeitnehmervertretung nur Rechte, falls eine Einstellung gegen eine Bestimmung in einem Tarifvertrag verstößt, sagt aber nicht, was im einzelnen alles Inhalt des Tarifvertrages sein kann. Insbesondere ist darin kein Hinweis auf die Zulässigkeit betriebsverfassungsrechtlicher Tarifnormen enthalten.

Andererseits kann aus der Regelung der §§ 61 ff BetrVG auch nicht gefolgert werden, das Gesetz verbiete eine Erweiterung des Kataloges des § 61 Abs. III BetrVG durch Tarifvertrag. Der Wortlaut des Eingangssatzes des § 61 Abs. III BetrVG, wonach der Betriebsrat die Zustimmung "nur" in den unter Buchst. a-d aufgezählten Fällen soll verweigern können[208], die "deutlich enumerative Fassung" des § 61 Abs. III BetrVG[209] sowie die Differenziertheit der Regelung[210] lassen nur den Schluß zu, daß kraft Gesetzes der Betriebsrat zur Verweigerung der Zustimmung in weiteren Fällen nicht berechtigt sein soll.

Wenn sich somit aus § 61 BetrVG selbst auch nichts für die Zulässigkeit der Erweiterung ergibt, so ist doch entscheidend, daß auch nichts für den zwingenden Charakter der Vorschrift spricht. Es ist daher gem. § 1 TVG von der Möglichkeit tariflicher Regelung auszugehen[211]. Soweit sichergestellt ist, daß der Betriebsrat nur dann gegen eine Einstellung vorgehen kann, wenn durch die Maßnahme sozial-personale Interessen der Belegschaft berührt werden, bestehen betriebsverfassungsrechtlich gegen eine Erweiterung des Kataloges des § 61 Abs. III BetrVG keine Bedenken.

---

207) Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 572; Nikisch, RdA 1964, 305 (308). Anders wohl Auffarth-Müller, KSchG, § 2, Rdnr. 12; Fitting-Kraegeloh Auffarth, BetrVG, § 60, Rdnr. 7; Hueck-Nipperdey II, S. 859; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 60, Rdnr. 7, 7a, nach denen sich aus § 61 Abs. III a BetrV etwas für die Zulässigkeit von Erweiterungen ergeben soll.

208) Hieraus schließt Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 577, auf ein Verbot der Erweiterung.

209) Dies führen Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 60, Rdnr. 32, 35 als Argument gegen die Erweiterbarkeit an.

210) Nach Schleßmann, Betrieb 1952, 1088 f, folgt aus der "subtilen Ordnung" der §§ 61-64 BetrVG, daß eine Erweiterung durch Kollektivverträge hier ausgeschlossen sei. Ähnlich Wrede, Diss., S. 38, in gewissem Widerspruch zu S.

211) vgl. oben S. 32.

2. Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes

Da eine Ausdehnung des Kataloges zur Folge hätte, daß der Betriebsrat in zusätzlichen Fällen das Arbeitsgericht gem. § 61 Abs. II S. 3 BetrVG anrufen könnte, könnten prozessuale Vorschriften einer solchen Erweiterung entgegenstehen[212]. Gem. § 2 Abs. I Ziff. 4 Buchst. l ArbGG[213] sind die Arbeitsgerichte zuständig für die Entscheidung über die Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten. Allerdings soll nach § 2 Abs. I Ziff. 4 ArbGG, Einleitungssatz, das Arbeitsgericht nur "in folgenden Fällen des Betriebsverfassungsgesetzes" zuständig sein. Diese Formulierung läßt jedoch kaum die Folgerung zu, die Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes solle ausgeschlossen sein für solche betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten, die zwar an sich einen Tatbestand des § 2 Abs. I Ziff. 4 ArbGG erfullen, ihren Ursprung aber nicht im Betriebsverfassungsgesetz selbst, sondern in einem Tarifvertrag haben. Für eine unterschiedliche Behandlung von Beteiligungsrechten, die durch das Betriebsverfassungsgesetz festgesetzt sind, und solchen, die durch betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen eingeräumt werden, gabe es keinen sachlichen Grund. Es besteht auch kein Anlaß zu der Annahme, daß sich das Arbeitsgerichtsgesetz mit der erwähnten Formulierung des § 2 Abs. I Ziff. 4 für eine Beschränkung der Befugnis der Koalitionen zur Vereinbarung betriebsverfassungsrechtlicher Normen aussprechen wollte. Zwar wird der Katalog des § 2 Abs. I Ziff. 4 ArbGG von der herrschenden Meinung für abschließend gehalten[214]. Es muß aber davon ausgegangen werden, daß das Gesetz in allen dort aufgeführten Fällen die Zuständigkeit der Arbeitsgerichte begründen will, auch wenn die Streitigkeiten ihren Ursprung in Bestimmungen eines Tarifvertrages und nicht im Betriebsverfassungsgesetz selbst haben. Der Eingangsformel des § 2 Abs. I Ziff. 4 ArbGG, die in der dem § 2 Abs. I Ziff. 4 ArbGG entsprechenden Vorschrift des § 82 Abs. I BetrVG nicht einmal enthalten ist, kann entscheidende Bedeutung nicht beigemessen werden[215].

Da somit prozessuale Vorschriften nicht entgegenstehen, können zusätzliche Einspruchsgründe durch Tarifvertrag mit der Wirkung normiert werden, daß der Be-

---

212) vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 60, Rdnr. 30, 32, 35.

213) vom 3. 9. 1953, BGBl I, 1267.

214) Auffarth-Schönherr, ArbGG, § 2, Anm. VI 5; Dersch-Volkmar, ArbGG, § 80, Rdnr. 2; Dietz-Nikisch, ArbGG, § 2, Rdnr. 147; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 82, Rdnr. 3; Galperin-Siebert, BetrVG, § 82, Rdnr. 1; Nipperdey, BB 1953, 509; Rohlfing-Rewolle, ArbGG, § 2, Anm. 19.

215) so im Ergebnis Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 82, Rdnr. 4; Hueck-Nipperdey II, S. 388 f; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke TVG, § 4, Rdnr 90, Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 574; Sommer, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, V; ders., Anm. zu BAG, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, Entscheidungen 1, unter 1; anders Wrede, Diss., S. 41, S. 63.

triebsrat dann auch in anderen als den in § 61 Abs. III BetrVG genannten Angelegenheiten mit Erfolg durch Anrufung des Arbeitsgerichtes gegen Einstellungen vorgehen kann.

II. Verstärkung der Strukturform der §§ 61-64 BetrVG

1. Struktur kraft Gesetzes und denkbare Möglichkeiten einer Verstärkung

Kraft Gesetzes steht dem Betriebsrat bei Einstellungen ein Einspruchsrecht zu. Streit besteht, ob die gem. § 61 Abs. I BetrVG vorgeschriebene Mitteilung und Auskunftserteilung Wirksamkeitsvoraussetzung für die Maßnahme des Arbeitgebers ist, oder ob auch eine Einstellung wirksam ist, die unter Verletzung des § 61 Abs. I BetrVG erfolgt ist. Aus der Grundkonzeption der §§ 61-64 BetrVG ergibt sich, daß auch eine ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertretung vorgenommene Maßnahme wirksam sein soll, falls der Betriebsrat sie nicht gem. §§ 61 Abs. II, 62 BetrVG angreifen will. Zu Recht vertritt die herrschende Meinung daher den Standpunkt, die einzigen Folgen einer Verletzung des § 61 Abs. I BetrVG durch den Arbeitgeber seien, daß die Frist des § 61 Abs. II S. 3 BetrVG nicht zu laufen beginne und der Arbeitgeber sich möglicherweise gem. § 78 Abs. I Buchst. d (§ 78 Abs. III) BetrVG strafbar mache[216].

Es sind nun verschiedene Möglichkeiten einer Strukturverstärkung denkbar. Dem Betriebsrat könnte statt des Einspruchsrechtes ein Zustimmungsrecht eingeräumt werden. Möglicherweise kann auch ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht des Inhalts normiert werden, daß im Streitfall auf Antrag einer Partei eine Einigungsstelle verbindlich entscheidet. Schließlich käme eine tarifliche Vereinbarung in Betracht, die die Mitteilung und Auskunftserteilung des § 61 Abs. I BetrVG zur Wirksamkeitsvoraussetzung für die personelle Maßnahme machte.

2. Zulässigkeit einer Strukturverstärkung

a) Echtes Zustimmungsrecht

Streitig ist, ob durch Tarifvertrag die Einstellung an die Zustimmung des Betriebs-

---

216) Dietz, BetrVG, § 61 Rdnr. 1, 3; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 60, Rdnr. 11, § 61, Rdnr. 1; A. Hueck, RdA 1953, 127 (128); Hueck-Nipperdey II, S. 849; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG § 61, Rdnr. 2; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 521 f; BAG BB 1957, 1000 f; a. M. Fitting-Kraege-Joh-Auffarth, BetrVG, § 61, Rdnr. 19 (schwebende Unwirksamkeit einer unter Mißachtung des § 61 Abs. I BetrVG vorgenommenen Einstellung).

rates als Wirksamkeitsvoraussetzung geknüpft werden kann[217].

Soll der Betriebsrat nur in den Fällen des § 61 Abs. III BetrVG zur Verweigerung seiner Zustimmung berechtigt sein, wobei im Streitfall das Arbeitsgericht gem. § 2 Abs. I Ziff. 4 Buchst. l ArbGG (§ 82 Abs. I Buchst. l BetrVG) die Berechtigung der Verweigerung zu prüfen hätte, so käme dies in erster Linie einer Abbedingung des § 61 Abs. II S. 2 BetrVG gleich[218]. Der Betriebsrat könnte dann personelle Maßnahmen des Arbeitgebers von vornherein verhindern, die er sonst durch Anrufung des Gerichtes nachträglich hätte zu Fall bringen können. Der Arbeitgeber müßte das Arbeitsgericht anrufen, um eine Einstellung durchzusetzen, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung zu Unrecht verweigert.

Eine solche Regelung wäre insofern unzweckmäßig, als der Bewerber, falls der Betriebsrat seine Zustimmung zu Unrecht verweigert, die Anrufung des Arbeitsgerichtes durch den Arbeitgeber häufig nicht abwarten, sondern sich eine andere Stellung suchen wird; ferner erscheint es im Hinblick auf den in § 61 Abs. III Buchst. d BetrVG geregelten Verweigerungsgrund sinnvoller, den Arbeitgeber zu einer vorläufigen Einstellung zu berechtigen, um so dem Betriebsrat die Möglichkeit zu geben, sich ein genaueres Bild über die eingestellte Person zu machen. Diese Zweckmäßigkeitserwägungen mögen die Koalitionen veranlassen, ein entsprechendes Beteiligungsrecht nicht vorzusehen; sie lassen jedoch nicht den Schluß auf das Verbot einer solchen Vereinbarung zu. Da sich im übrigen weder aus dem Wortlaut, noch aus der Entstehungsgeschichte des Gesetzes etwas für den zwingenden Charakter des § 61 Abs. II S. 2 BetrVG ergibt, bestehen keine Bedenken, dem Betriebsrat im Rahmen des § 61 Abs. III BetrVG statt des Einspruchsrechtes ein echtes Zustimmungsrecht einzuräumen. Das Recht des Arbeitgebers, in Eilfällen selbständig Einstellungen vorzunehmen, könnte allerdings tariflich nicht eingeschränkt werden. Die Befugnis, in dringenden Fällen selbständig zu handeln, entspricht einem allgemeinen Rechtsprinzip[219] und ist einer Regelung durch die Koalitionen entzogen

---

217) Bejahend: Hueck-Nipperdey II, S. 859, 861; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 60, Rdnr. 7 c, 8; Sommer, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, III 2 e am Ende; ablehnend: Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 60, Rdnr. 29, 35; Müller, Mitwirkung des Betriebsrats, S. 95; Wrede, Diss., S. 40, Fn. 192.

218) Anders wohl Nipperdey (in Hueck-Nipperdey II, S. 861): Zwar könne die Einstellung an die Zustimmung des Betriebsrates als Wirksamkeitsvoraussetzung geknüpft werden; die Vorschriften der §§ 61 ff BetrVG (also auch § 61 Ab II S. 2 BetrVG) blieben aber unberührt. (?)

219) vgl. §§ 744 Abs. II BGB, 2038 Abs. I BGB, 115 Abs. II HGB (vom 10. Mai 1897, RGBl 219), 61 Abs. VI PersVG; auch der in den Ausschußberatungen behandelte Gegenvorschlag der Opposition sah für dringende Fälle die Möglichkeit selbständigen Handelns des Arbeitgebers vor, vgl. Sabel, RdA 1952, 281 (290); vgl. ferner Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 56, Rdnr. 17; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 455.

Mit derselben Einschränkung ist auch eine Tarifregelung zulässig, die den Betriebsrat berechtigt, in weiteren als nur den in § 61 Abs. III BetrVG genannten Fällen die Zustimmung zu verweigern und damit die personelle Maßnahme des Arbeitgebers zu verhindern. Es muß dabei jedoch sichergestellt sein, daß der Betriebsrat nur dann zur Verweigerung der Zustimmung berechtigt ist, wenn durch die Maßnahme des Arbeitgebers unmittelbar Interessen der Arbeitnehmerschaft berührt werden[220]. Im Streitfall wäre auch hier das Arbeitsgericht gem. § 2 Abs. I Ziff. 4 Buchst. 1 ArbGG zur Entscheidung berufen[221].

Regelmäßig ist eine Tarifnorm, die die Einstellung (Versetzung, Umgruppierung) von Arbeitnehmern an die Zustimmung des Betriebsrates knüpft, gleichzeitig betriebsverfassungsrechtliche Norm und Abschlußnorm (Inhaltsnorm) i. S. d. § 1 TVG. Es gibt dann der betriebsverfassungsrechtliche Charakter der Norm den Ausschlag, so daß auch Einstellungen (Versetzungen, Umgruppierungen) von nicht tarifgebundenen Arbeitnehmern unwirksam sind, wenn der Betriebsrat nicht zugestimmt hat[222].

b) Sonstige Erweiterungsmöglichkeiten

Unzulässig ist im Bereich des §§ 61-63 BetrVG die Normierung eines Mitbestimmungsrechtes des Inhalts, daß jede Seite den verbindlichen Spruch einer Einigungsstelle beantragen könnte, falls sich Arbeitgeber und Betriebsrat über Einstellungen, Versetzungen oder Umgruppierungen nicht einigen. Eine derartige Regelung würde auch dem Betriebsrat ein Initiativrecht einräumen. Ein solches Initiativrecht wäre aber durch schutzwerte Belange der Arbeitnehmerschaft hinsichtlich Einstellungen und Umgruppierungen überhaupt nicht, hinsichtlich Versetzungen nur gegenüber Betriebsstörern gerechtfertigt. Nun eröffnen § 66 Abs. IV, 64 BetrVG dem Betriebsrat bereits die Möglichkeit, vom Arbeitgeber die Versetzung und Entlassung eines Betriebsstörers zu verlangen und dieses Verlangen unter Einschaltung des Arbeitsgerichtes auch durchzusetzen. Da ein Vorgehen des Betriebsrates gegen Betriebsstörer ausdrücklich in § 66 Abs. IV BetrVG geregelt ist, kann nicht angenommen werden, daß das Gesetz den Koalitionen gleichzeitig die Möglichkeit offen lassen wollte,

---

220) vgl. oben S. 32.

221) vgl. oben S. 47.

222) Hueck-Nipperdey II, S. 217, S. 228; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1, Rdnr. 77, § 4 Rdnr. 90; Nipperdey, RdA 1949, 81 (86); Nikisch II, S. 407; Rewolle, Betrieb 1950, 11; vgl. auch A. Hueck, BB 1949, 530 (531 f); Anders Dietz, BetrVG, § 2, Rdnr. 22-24; Galperin-Siebert, BetrVG, § 2, Rdnr. 15; Herschel, BArbBl 1950, 377 (379), nach denen betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen keine unmittelbare Wirkung auf Einzelarbeitsverhältnisse haben; vgl. auch Maus, TVG, § 1, Rdnr. 164.

diesen Bereich durch Verstärkung der Struktur der §§ 61, 62 BetrVG zu regeln[223].

Zulässig wäre es dagegen, durch Tarifvertrag die Mitteilung und Auskunftserteilung des § 61 Abs. I BetrVG zur Wirksamkeitsvoraussetzung für die personellen Maßnahmen zu machen[224]. Eine Erweiterung der Rechte des Betriebsrates könnte darin allerdings nicht gesehen werden. Weder erhielte der Betriebsrat zusätzliche Rechte, noch träfen den Arbeitgeber zusätzliche Pflichten. Nur die Folgen einer Verletzung der sich aus § 61 Abs. I BetrVG unmittelbar ergebenden Pflichten würden abweichend vom Gesetz geregelt.

§ 16
Einzelkündigungen (§ 66 Abs. I BetrVG)

Hinsichtlich einer Erweiterung der Beteiligungsrechte ergeben sich für ordentliche und außerordentliche Kündigungen teilweise unterschiedliche Probleme. Es soll daher eine getrennte Untersuchung erfolgen.

I. Die ordentliche Kündigung

1. Normierung eines echten Zustimmungsrechtes des Betriebsrates

Schon in den Ausschußberatungen des Betriebsverfassungsgesetzes wurde von den Vertretern der Opposition im Einklang mit den Wünschen des Deutschen Gewerkschaftsbundes der Vorschlag gemacht, dem Betriebsrat gesetzlich bei Kündigungen ein Zustimmungsrecht zu gewähren mit der Möglichkeit, durch Verweigerung der Zustimmung die Rechtswirksamkeit der Kündigung zu verhindern[225]. Die Mehrheit entschied sich jedoch für ein bloßes Anhörungsrecht. Möglicherweise kann aber durch Tarifvertrag das Anhörungsrecht des § 66 Abs. I BetrVG zu einem Zustimmungsrecht verstärkt werden.

In der Literatur ist die Zulässigkeit einer solchen Strukturverstärkung sehr strei-

---

223) Zur Frage der Erweiterbarkeit des § 66 Abs. IV BetrVG vgl. unten S. 69 f.

224) Zur Wirkung einer solchen Tarifnorm gegenüber Tarifaußenseitern vgl. oben S. 50.

225) vgl. Sabel, RdA 1952, 281 (291).

tig[226]. Die Rechtsprechung hatte bisher selten Gelegenheit, zu dieser Frage Stellung zu nehmen. Zwar hat das Bundesarbeitsgericht verschiedentlich die Möglichkeit erwähnt, durch Kollektivverträge dem Betriebsrat ein Zustimmungsrecht bei Kündigungen einzuräumen. Diese Entscheidungen sind hier aber kaum von Bedeutung. Manche von ihnen betreffen Betriebe außerhalb des Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes[227]; in einer anderen wird die Möglichkeit, über § 66 BetrVG hinaus dem Betriebsrat "eine echte Mitbestimmung in den Fällen der ordentlichen fristgemäßen Kündigung" einzuräumen, nur in einem obiter dictum erwähnt, das sich zudem auf eine Erweiterung durch Betriebsvereinbarung bezieht[228]. Im

---

226) Für Verstärkbarkeit:
Auffarth, AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV C, IV 5; Auffarth-Müller, KSchG, § 2, Rdnr. 12; Bührig, BetrVG, § 66, Erl. 5; ders., Tarifvertrag und Betriebsverfassung, S. 86; DAG-Kommentar, BetrVG, Erl. zu § 57; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66, Rdnr. 19; Gross, AuR 1953, 115 (117); A. Hueck, BB 1952, 925 (928); ders., Probleme des Mitbestimmungsrechtes, S. 18; ders., RdA 1953, 127 (130); ders., KSchG, Einl. III 4 b a; Hueck-Nipperdey II, S. 859, 861; Herschel-Steinmann, KSchG, § 1, Rdnr. 10 h; Meissinger, BetrVG, § 66, Anm. 3; Monjau, BlfStSozArbR 1953, 203 (204); Molitor, AR-Blattei, Kündigungsschutz I, B IV; Maus, Handbuch VIII. Teil BetrVG, § 66, Rdnr. 8, mit gewissen Einschränkungen § 60 Rdnr. 7 f, g, 8; ders., Handbuch Teil VI B, KSchG, § 2, Rdnr. 28; Nikisch, Betrieb 1952, 844 (847); Schnorr v. Carolsfeld, S. 361; Schle[illegible], Betrieb 1952, 1088 (1089); Sommer, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, III 2 e am Ende.
Einschränkend:
Fitting, AR-Blattei, Betriebsverfassung V, G, der die Vereinbarung eines Zustimmungsrechtes des Betriebsrates bei Einstellungen und Entlassungen wohl nur in Abschluß- und Beendigungsnormen für zulässig hält; ähnlich Nikisch, RdA 1964, 305 (309); wohl auch Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 579.
Gegen Verstärkbarkeit:
Dietz, BetrVG, § 66, Rdnr. 12; Erdmann, BetrVG, § 66, Erl. 7; Galperin-Siebert, BetrVG, § 66, Rdnr. 38; Huber II, S. 541; Müller, Mitwirkung des Betriebsrats, S. 95; Reuss, Betrieb 1964, 1410 (1412); Siebert, RdA 1959, 167 (172, Fn. 42); ders., BB 1958, 421 (423); vgl. auch die Bedenken von Böttcher Anm. zu LAG Berlin, SAE 1965, 14 ff und Anm. zu BAG AP Nr. 14 zu § 626 BGB, unter IV.

227) vgl. BAG AP Nr. 1 zu § 184 BGB (bzgl. einer Regelung durch Tarifvertrag); BAG AP Nr. 2 zu § 184 BGB (bzgl. Betriebsvereinbarung). BAG AP Nr. 3 zu § 184 BGB (bzgl. Betriebsvereinbarung).

228) BAG AP Nr. 3 zu § 57 BetrVG, unter 3 b = AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV B, Entscheidungen 6 = SAE 1963, Nr. 14, S. 43.

übrigen finden sich in der Rechtsprechung nur wenige Entscheidungen zu dem behandelten Problem[229].

Unzulässig wäre eine Tarifnorm, nach welcher der Betriebsrat seine Zustimmung bei jeder Kündigung nach Ermessen verweigern könnte. Ein derart umfassendes Mitbestimmungsrecht würde nicht mehr allein dem sozialen Schutz der Belegschaft dienen. Zudem würde der Arbeitgeber durch eine solche Bestimmung bei allen ordentlichen Kündigungen dem Ermessen des Betriebsrates ausgeliefert. Das käme im Ergebnis einem Ausschluß des Rechtes des Arbeitgebers zur ordentlichen Kündigung sehr nahe, so daß auch aus diesem Grunde erhebliche Bedenken bestünden[230]. Eine andere Beurteilung könnte sich aber gegenüber einer Tarifnorm ergeben, die bestimmt, der Betriebsrat dürfe seine Zustimmung nur bei Vorliegen gewisser tatbestandsmäßig umschriebener Voraussetzungen verweigern. Zu denken wäre besonders an eine Vorschrift des Inhalts, der Betriebsrat könne seine Zustimmung verweigern, wenn die Kündigung gegen die wohlverstandenen Interessen der Arbeitnehmerschaft verstoße[231].

a) Bedenken auf Grund der Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes[232]

Gegen die Zulässigkeit einer solchen Tarifnorm wird geltend gemacht, der Kündigungsschutz sei - von Sondergesetzen abgesehen - im Kündigungsschutzgesetz abschließend geregelt und einer tariflichen Ausweitung nicht zugänglich. Die Rechtswirksamkeit einer Kündigung solle allein davon abhängen, ob sie i. S. des § 1 KSchG sozial gerechtfertigt sei. Die nach § 1 KSchG dem Arbeitgeber verbliebene Möglichkeit der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses stelle nach dem Willen des Gesetzes das Minimum des dem Arbeitgeber zustehenden Kündigungsrechtes dar[233].

Die Ansicht von der "abschließenden" Regelung des Kündigungsschutzes im Kündigungsschutzgesetz ist nur mit einer wesentlichen Einschränkung richtig. Grundsätzlich ist zwischen individualrechtlichem Kündigungsschutz, der den Schutz

---

229) vgl. LAG Berlin, BB 1965, 163 (Verstärkung durch Tarifvertrag zulässig); LAG Hannover, ARSt XVI Nr. 576 (Verstärkung durch Betriebsvereinbarung zulässig), ArbG Hamburg, ARSt XVII Nr. 146 (Verstärkung durch Betriebsvereinbarung unzulässig).

230) vgl. Staudinger-Nipperdey-Mohnen-Neumann, BGB, vor § 620, Rdnr. 48

231) vgl. den Vorschlag der Opposition in den Ausschußberatungen des Betriebsverfassungsgesetzes, Sabel, RdA 1952, 281 (291).

232) vom 10. August 1951, BGBl I, 499.

233) vgl. Dietz, BetrVG, § 66, Rdnr. 12; Galperin-Siebert, BetrVG, § 66, Rdnr. 38 f. Bötticher, Anm. zu BAG AP Nr. 14 zu § 626 BGB, IV, spricht von einer "absorbierenden Wirkung des im KSchG aufgerichteten Rechtsschutzsystems".

des einzelnen Arbeitnehmers bezweckt, und kollektivrechtlichem Kündigungsschutz, der im Hinblick auf das Gesamtinteresse der Arbeitnehmergemeinschaft ergeht, zu unterscheiden[234]. Hinsichtlich des individualrechtlichen Kündigungsschutzes enthält das Kündigungsschutzgesetz eine abschließende Regelung. Ausgeschlossen ist es daher, dem Betriebsrat tariflich das Recht, die Zustimmung zu verweigern, im Individualinteresse des einzelnen Arbeitnehmers für den Fall einer sozial ungerechtfertigten Kündigung einzuräumen[235]. Vorschriften über kollektivrechtlichen Kündigungsschutz sind jedoch, jedenfalls soweit Einzelkündigungen in Frage stehen, im Kündigungsschutzgesetz nicht enthalten. § 1 Abs. II, III KSchG wägt nur die individuelle Schutzwürdigkeit des einzelnen Arbeitnehmers gegenüber den Interessen des Arbeitgebers ab. Daß das Gesetz nicht auch hinsichtlich des kollektiven Kündigungsschutzes eine abschließende Regelung enthält, ergibt sich zudem eindeutig aus der Begründung des Regierungsentwurfes eines Kündigungsschutzgesetzes[236], der im wesentlichen mit der Gesetz gewordenen Fassung übereinstimmt. In der Erläuterung des § 2 dieses Entwurfes heißt es, die Entscheidung über eine weitergehende, also über die Regelung des Kündigungsschutzgesetzes hinausgehende Einschaltung des Betriebsrates bei Kündigungen im Rahmen der Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über die Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten solle dem Betriebsverfassungsgesetz vorbehalten bleiben. Dies zeigt, daß das Kündigungsschutzgesetz auf die individualrechtliche Seite des Kündigungsschutzes beschränkt bleiben und ein weitergehender kollektivrechtlicher Schutz nicht ausgeschlossen werden sollte[237]. In Übereinstimmung mit dieser Auffassung vertrat auch vor Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes die herrschende Lehre die Auffassung, daß trotz des § 26 Abs. II KSchG, nach dem landesrechtliche Vorschriften über den Schutz der Arbeitnehmer gegen sozialwidrige Kündigungen mit Inkrafttreten des Kündigungsschutzgesetzes grundsätzlich aufgehoben sein sollten, solche Vorschriften in Landesbetriebsrätegesetzen bis zum Erlaß des Betriebsverfassungsgesetzes des Bundes nicht außer Kraft getreten waren, die eine Zustimmung des Betriebsrates im kollektiven Interesse vorsahen[238].

---

234) vgl. G. Hueck, Anm. zu LAG Frankfurt a. M., AP 1953 Nr. 69; Hueck-Nipperdey II, S. 861. Kollektiv- und Individualinteressen lassen sich allerdings nicht scharf trennen, vgl. H. Hueck, KSchG, 2. Aufl., Einl. III 3; Nikisch, Betrieb 1952, 37.

235) Hueck-Nipperdey II, S. 861; Gross, AuR 1953, 115 (117); vgl. Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 580.

236) Entwurf und Begründung abgedruckt in RdA 1951, 58 (61).

237) vgl. auch Molitor, Kündigung, S. 233; Bötticher, RdA 1951, 81 f.

238) vgl. A. Hueck, KSchG, 2. Aufl., Einl. III 3 (m. w. N.); Dietz, NJW 1951, 941 (945 f); Hessel, Betrieb 1952, 145 f; LAG Kiel, RdA 1952, 120; LAG Freiburg, RdA 1952, 120; a. M. R. Franke, BArbBl 1952, 309 (311). Auch entsprechende Betriebsvereinbarungen galten nach Erlaß des Kündigungsgesetzes weiter; vgl. LAG Hannover, BB 1952, 229; LAG Frankfurt a. M., AP 1953 Nr. 69 = RdA 1952, 439

b) Bedenken auf Grund von Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes

Ebensowenig wie das Kündigungsschutzgesetz eine Verstärkung des Anhörungsrechtes des § 66 Abs. I BetrVG zu einem Zustimmungsrecht verbietet, ist durch das Betriebsverfassungsgesetz das Recht der Koalitionen beschränkt worden, tariflich dem Betriebsrat bei Kündigungen im kollektiven Interesse ein Zustimmungsrecht einzuräumen. Weder kann allgemein von einem "Strukturzwang" der §§ 60 ff BetrVG ausgegangen werden, noch läßt sich aus § 66 Abs. I BetrVG das Verbot einer Ausweitung des kollektiven Kündigungsschutzes herauslesen. Daß bei einer Verstärkung des Mitwirkungsrechtes praktische Unzuträglichkeiten entstehen können[239], kann zwar die Tarifpartner veranlassen, einen entsprechenden Tarifvertrag nicht abzuschließen. An der rechtlichen Zulässigkeit einer solchen Tarifregelung ändert dies aber nichts.

Durch Tarifvertrag kann das Anhörungsrecht des Betriebsrates bei ordentlichen Kündigungen zu einem Zustimmungsrecht verstärkt werden, so daß ohne die erforderliche Zustimmung des Betriebsrates vorgenommene Kündigungen unwirksam wären[240]. Dabei muß jedoch sichergestellt sein, daß der Betriebsrat seine Zustimmung nur im kollektiven Interesse verweigern darf. Über die Berechtigung der Verweigerung hat dann gem. § 2 Abs. I Ziff. 4 Buchst. l ArbGG (§ 81 Abs. I Buchst. 1 BetrVG) das Arbeitsgericht zu entscheiden[241].

2. Sonstige Möglichkeiten einer Erweiterung

In demselben Umfang, in dem die Normierung eines Zustimmungsrechtes zulässig ist, kann auch die schwächere Beteiligungsform eines Widerspruchsrechtes - etwa entsprechend § 61 Abs. II BetrVG - tariflich vereinbart werden. Ein Widerspruchsrecht gegen alle Kündigungen nach Ermessen des Betriebsrates könnten die Tarifvertragsparteien daher nicht normieren. Möglich wäre es aber, dem Betriebsrat ein Widerspruchsrecht für bestimmte Fälle einzuräumen, in denen kollektive Interessen berührt werden. Zu denken wäre dabei insbesondere an die Fälle des § 61 Abs. III Buchst. a BetrVG oder auch an eine generalklauselartige Formulierung, nach der der Betriebsrat zum Widerspruch berechtigt sein soll, falls die Kündigung gegen wohlverstandene Interessen der Arbeitnehmerschaft verstoßt

Ferner könnte durch Tarifvertrag das Anhörungsrecht des § 66 Abs. I BetrVG zu einem Beratungsrecht verstärkt werden[242]. Wegen des ohnehin im Rahmen des

---

239) vgl. Siebert, RdA 1959, 167 (172 f); vgl. auch die Bedenken der Mehrheit in den Ausschußberatungen, Sabel, RdA 1952, 281 (291).

240) Zur Wirkung einer solchen Tarifnorm auch gegenüber Tarifaußenseitern vgl. oben S. 50.

241) vgl. oben S. 47.

242) Dies wird auch von Müller, Mitwirkung des Betriebsrats, S. 95, anerkannt.

§ 66 Abs. I BetrVG geltenden § 49 Abs. I, III BetrVG würde dies jedoch nur eine unwesentliche Erweiterung der Rechte des Betriebsrates bedeuten[243].

Folgt man der Ansicht, die gem. § 66 Abs. I BetrVG vorgeschriebene vorherige Anhörung des Betriebsrates sei nicht schon kraft Gesetzes Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung[244], so kann durch Tarifvertrag die Anhörung des Betriebsrates zur Voraussetzung für die Wirksamkeit einer ordentlichen Kündigung gemacht werden; zwingende gesetzliche Vorschriften stehen dem nicht entgegen[245]. Um eine Erweiterung der Rechte des Betriebsrates würde es sich hierbei allerdings nicht handeln; es würden nur die Folgen einer Verletzung der sich aus § 66 Abs. I BetrVG unmittelbar ergebenden Pflichten abweichend vom Gesetz geregelt.

II. Die außerordentliche Kündigung[246]

1. Vereinbarung eines Zustimmungsrechtes des Betriebsrates

Das Betriebsverfassungsgesetz unterscheidet nicht zwischen ordentlichen und außerordentlichen Kündigungen. Betriebsverfassungsrechtlich wäre eine Verstärkung des in § 66 Abs. I BetrVG vorgesehenen Anhörungsrechtes zu einem Zustimmungsrecht in demselben Maße zulässig wie bei ordentlichen Kündigungen.

Möglicherweise setzen jedoch die Vorschriften über Kündigungen aus wichtigem Grund der Befugnis der Tarifvertragsparteien, ein Zustimmungsrecht des Betriebsrates auch für außerordentliche Kündigungen zu vereinbaren, eine Grenze. Gem. § 626 BGB[247] kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes das Dienstverhältnis

---

243) Zu weitgehend jedoch Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66, Rdnr. 32, 10, nach denen sich auch bei Einzelkündigungen eine Beratungspflicht schon aus dem Gesetz ergebe. Diese Ansicht wird der unterschiedlichen Fassung von § 66 Abs. I und Abs. II BetrVG nicht gerecht.

244) so die h. M., vgl. Dietz, BetrVG, § 66 Rdnr. 11 a ff; Erdmann, BetrVG, § 66 Erl. 6; im wesentlichen ebenso das BAG in stRspr, vgl. BAGE 1, 69 (71 ff); 2, 87 (89); 3, 63 (64); 3, 142 (143 f); 4, 27 (29); zustimmend u. a. Galperin-Siebert, BetrVG, § 66, Rdnr. 13 ff; A. Hueck, KSchG, Einl. III 3 a; Hueck-Nipperdey II, S. 855; a. M. Bührig, BetrVG, § 66, Erl. 4; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66, Rdnr. 14 m. w. N.

245) Zur Wirkung einer solchen Tarifnorm gegenüber Tarifaußenseitern vgl. oben S. 50.

246) Die Begriffe "außerordentliche Kündigung", "fristlose Kündigung" und "Kündigung aus wichtigem Grund" werden hier unterschiedslos gebraucht.

247) Ähnlich § 70 Abs. I HGB; § 133b GewO (vom 21. Juni 1869, i. d. F. vom 26. Juli 1900, RGBl S. 871).

von jedem Teile ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Ein wichtiger Grund in diesem Sinne ist jeder Umstand, mit Rücksicht auf den die Fortsetzung des Dienstvertrages einer Vertragspartei nicht mehr zugemutet werden kann[248]

a) Zwingender oder dispositiver Charakter des § 626 BGB[249])

§ 626 BGB kann der Befugnis der Koalitionen zur Vereinbarung von Tarifnormen nur Grenzen setzen, wenn und soweit diese Vorschrift zwingend ist.

Nach Ansicht mancher Autoren ist eine vertragliche Beschränkung des Rechtes zur außerordentlichen Kündigung im Rahmen der guten Sitten zulässig[250]) In diesem Rahmen würde dann auch eine Verstärkung des Anhörungsrechtes des § 66 Abs. I BetrVG zu einem Zustimmungsrecht möglich sein. Von anderen wird zwischen "absoluter" und "relativer" Unzumutbarkeit einer Fortsetzung des Vertrages unterschieden[251]). Für die Fälle "absoluter" Unzumutbarkeit könne das Recht zur außerordentlichen Kündigung nicht vertraglich ausgeschlossen oder erschwert werden. Es müsse dagegen zulässig sein, bei nur "relativer" Unzumutbarkeit das Recht des Arbeitgebers zur Kündigung aus wichtigem Grund an die Zustimmung des Betriebsrates zu binden[252]).

Beiden Ansichten, die sich nur wenig voneinander unterscheiden[253]), ist gemein-

---

248) vgl. § 16 Abs. I VorlLandarbO (vom 24. Januar 1919, RGBl S. 111), der einen allgemeinen Rechtsgedanken zum Ausdruck bringt, sowie Erman-Küchenhoff, BGB, § 626, Anm. 10a; Palandt-Gramm, BGB, § 626, Anm. 3 a; RGRK-Denecke, BGB, § 626, Anm. 3; Soergel-Siebert-Wlotzke-Volze, BGB, § 626, Rdnr. 6; Staudinger-Nipperdey-Mohnen-Neumann, BGB, § 626, Rdnr. 18; BAGE 1, 207 (212); 2, 214 (216); 3, 193 (195 f); 4, 27 (30).

249) Das zu § 626 BGB Gesagte gilt sinngemäß für alle Vorschriften, die ein Recht zur Kündigung eines Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund normieren.

250) Molitor, Kündigung, S. 268 ff; wohl auch Baumbach-Duden, HGB, zu §§ 70-72 Anm. 2 B; sehr weitgehend Heimeier, Betrieb 1950, 193; in der älteren Literatur ähnlich Lotmar I, S. 617 f; Staub-Stranz, HGB, 8. Aufl., § 70, Anm. 10; Staudinger-Kober-Engelmann, BGB, 7./8. Aufl., § 626, Anm. II 8.

251) vgl. vor allem Herschel, BetrVerf 1957, 181 ff; ders., Festschrift für Nikisch, S. 49 (58 ff).

252) Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 60, Rdnr. 7 e 8; wohl auch Auffarth-Müller, KSchG, § 2, Rcnr 13; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66, Rdnr. 20; bzgl. Erweiterung durch Betriebsvereinbarung ebenso Wrede Diss. S. 65. Unter ausdrücklicher Beschränkung auf die kündigungsrechtlichen Bedenken ebenso Herschel, Festschrift für Nikisch, S. 62, ders., BetrVerf 1957, 181 (183).

253) Der Begriff der "absoluten" Unzumutbarkeit ist eng verwandt mit dem der Sittenwidrigkeit; vgl. Wallmeyer, S. 152.

sam, daß es möglich sein soll, mit absoluter Wirkung zu vereinbaren, bestimmte Gründe dürften keine Veranlassung zu außerordentlicher Kündigung geben. Dies widerspricht jedoch dem Sinn des Instituts der Kündigung aus wichtigem Grund. Nach dem Willen des Gesetzes soll Unzumutbares niemandem von Rechts wegen zugemutet werden (§§ 626 BGB, 70 HGB, 133b GewO, 16 Abs. I VorlLandarbO). Ob ein Festhalten am Vertrag zumutbar ist, ist durch Abwägung aller Umstände zu ermitteln[254]. Dabei wird eine vertragliche Abrede, nach der bestimmte Umstände keinen Grund zu außerordentlicher Kündigung abgeben sollen, regelmäßig ein wichtiger Anhaltspunkt für eine Zumutbarkeit sein. Darin erschöpft sich aber die Bedeutung einer derartigen Abrede. Ergibt eine Abwägung aller Umstände, daß ein Festhalten am Vertrag nicht zumutbar ist, so kann in jedem Fall gekündigt werden[255]. Auch die Ausübung dieses Kündigungsrechtes kann nicht vertraglich erschwert werden, da das dem zwingenden Charakter der Vorschriften über die fristlose Kündigung widerspräche[256].

b) Das Zustimmungsrecht im einzelnen

Eine Tarifnorm, die dem Betriebsrat bei außerordentlichen Kündigungen aus wichtigem Grund ein Zustimmungsrecht einräumt, könnte wegen Verstosses gegen das Verbot einer Einschränkung des § 626 BGB unzulässig sein[257].

---

254) vgl. die oben S. 57 Fn. 248 Genannten.

255) h. M., vgl. Erman-Küchenhoff, BGB, § 626, Anm. 3; Hueck-Nipperdey I, S. 596; Kaskel-Dersch, S. 238; Nikisch I, S. 722 f; RGRK-Denecke, BGB, § 626, Anm. 17, RGRK-HGB, Würdinger, § 70, Anm. 9; Schlegelberger-Schröder, HGB, § 70, Rdnr. 9; Schnorr v. Carolsfeld, S. 390; Staub-Bondi, HGB, § 70, Anm. 10; Staudinger-Nipperdey-Mohnen-Neumann, BGB, § 626, Rdnr. 53; Soergel-Siebert-Wlotzke-Volze, BGB, § 626, Rdnr. 9. Auch die Resp geht von dem zwingenden Charakter des § 626 BGB aus; vgl. RAG in ARS 38, 90 (95); ARS 39, 206 (207); ARS 43, 100 (103); RG in RGZ 69, 363 (365); RGZ 75, 234 (238); RGZ 96, 197 (199); BAG in BAGE 3, 168 (172).

256) Hueck-Nipperdey I, S. 597; Nikisch I, S. 723; RGRK-Denecke, BGB, § 626, Anm. 18; Schlegelberger-Schröder, HGB, § 70, Rdnr. 9 a; Soergel-Siebert-Wlotzke-Volze, BGB, § 626, Rdnr. 9; Staudinger-Nipperdey-Mohnen-Neuman BGB, § 626, Rdnr. 52; BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB, Kündigungserschwerung, unter 1; BAG AP Nr. 2 zu § 626 BGB, Kündigungserschwerung, unter 2 = NJW 1963, 2431; RG JW 1919, 240, Nr. 5, mit zustimmender Anm. von Titze; RG 75, 234 (238).

257) Gegen eine solche Verstärkbarkeit:
Dersch-Volkmar, ArbGG, § 1, Rdnr. 106 a. E.; Dietz, BetrVG, § 66, Rdnr. 12 a; ders., Recht, Staat, Wirtschaft, Bd. 3, S. 332 (341 f, bzgl. Betriebsver einbarung; die kündigungsrechtliche Problematik ist jedoch für Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag die gleiche); Galperin, Betrieb 1949, 610; Gal-

Es sind zwei Möglichkeiten einer Einschaltung des Betriebsrates zu unterscheiden. Einmal ist denkbar, daß die Zustimmung der Arbeitnehmervertretung neben dem wichtigen Grund als weitere Voraussetzung der fristlosen Kündigung erforderlich sein soll. Der Betriebsrat hätte also nach dieser Regelung bei Vorliegen eines wichtigen Grundes über die Ausübung des Kündigungsrechtes mitzuentscheiden. Zum anderen könnte aber auch vereinbart werden, daß der Betriebsrat schon bei der Entscheidung der Frage mitwirken soll, ob überhaupt ein wichtiger Grund vorliegt. Die Zulässigkeit der einen oder anderen Regelung kann wieder unterschiedlich zu beurteilen sein, je nachdem, ob im Falle einer Verweigerung die Zustimmung durch den Spruch einer unabhängigen Einigungsstelle ersetzt werden kann oder nicht.

aa) Rechtslage ohne Einschaltung einer Einigungsstelle

Eine Regelung, die die Zustimmung des Betriebsrates zur weiteren Voraussetzung

---

257) Fortsetzung:
perin-Siebert, BetrVG, § 66, Rdnr. 40; Hilger, RdA 1957, 161 ff (bzgl. Betriebsvereinbarung); A. Hueck, BB 1952, 925 (928); ders., Anm. zu BAG AP Nr. 27 zu § 626 BGB; ders., KSchG, Einl. III 4 a; ders., Probleme des Mitbestimmungsrechtes, S. 18 f; Kaskel-Dersch, S. 238; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 578 f; Nikisch I, S. 723 f; Palandt-Gramm, BGB, § 626, Anm. 1 b; Reuss, Betrieb 1964, 1410 (1412); RGRK-Denecke, BGB, § 626, Anm. 18; Schlegelberger-Schröder, HGB, § 70, Rdnr. 9 b; Soergel-Siebert-Wlotzke-Volze, BGB, § 626, Rdnr. 44; Staudinger-Nipperdey-Mohnen-Neumann, BGB, § 626, Rdnr. 52; grds. ebenso das BAG, vgl. BAGE 3, 168 (172, bzgl. Betriebsvereinbarung); BAGE 6, 109 (bzgl. Betriebsvereinbarung) = AP Nr. 27 zu § 626 BGB = BB 1958, 912; BAG AP Nr. 1 zu § 626 BGB, Kündigungserschwerung, unter 2 = RdA 1962, 88 = BB 1962, 223 = Betrieb 1962, 275; ebenso auch (bzgl. Betriebsvereinbarung) LAG Hannover, AP 1950 Nr. 155, 216; LAG Hamburg, ARSt XVIII Nr. 266; LAG Kiel, RdA 1949, 279, (mit zust. Anm. von A. Hueck) = BB 1949, 559 = WA 1950, 45.
Für Verstärkbarkeit:
Heimeier, Betrieb 1950, 193 (bzgl. Betriebsvereinbarung); Meissinger, BetrVG, § 66, Anm. 3; Schlessmann, RdA 1952, 170 (171, bzgl. Betriebsvereinbarung); Spieker, MittWWI 1963, 241 f (Unrichtig jedoch die Berufung auf BAG AP Nr. 1-3 zu § 184 BGB. Die genannten Entscheidungen betrafen nur die ordentliche Kündigung. Unrichtig auch die Bezugnahme auf Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66, Rdnr. 19, wo ebenfalls nur von einem Zustimmungsrecht des Betriebsrates zu ordentlichen Kündigungen die Rede ist); LAG München, AmtsblBayerArbMin 1950, 501 (510) = BB 1950, 650 (bzgl. Betriebsvereinbarung).

für eine Kündigung neben der des "wichtigen Grundes" machen würde, verstieße gegen § 626 BGB. Eine derartige Tarifnorm wäre gerade nur dann sinnvoll, wenn der Betriebsrat seine Zustimmung verweigern könnte, obwohl - auch nach seiner Ansicht - ein wichtiger Grund zur Kündigung besteht. Danach wäre es der Vertretung der Arbeitnehmer überlassen, den Arbeitgeber durch Verweigerung der Zustimmung an einer Lösung vom Vertrage zu hindern, obwohl diesem ein längeres Festhalten daran unzumutbar ist. Dies ließe sich nicht mit § 626 BGB vereinbaren[258].

Nicht so eindeutig ist die Rechtslage, wenn der Betriebsrat schon bei der Klärung der Frage, ob überhaupt ein wichtiger Grund zur Kündigung besteht, mit der Maßgabe eingeschaltet werden soll, daß die Zustimmung nur verweigert werden dürfe, wenn kein wichtiger Grund i.S. des § 626 BGB gegeben sei.

Die Frage, ob ein bestimmter Sachverhalt einen wichtigen Grund zur Kündigung ergibt, ist eine Rechtsfrage; der Begriff des wichtigen Grundes ist ein unbestimmter Rechtsbegriff[259]. Gegen die Einschaltung des Betriebsrates bei der Entscheidung, ob der durch einen unbestimmten Rechtsbegriff umschriebene Tatbestand im konkreten Einzelfall erfüllt ist, bestehen keine Bedenken. Selbst wenn im Ergebnis nur eine Entscheidung richtig sein kann, so hindert dies nicht eine Beteiligung der Arbeitnehmervertretung. Zu Recht betont das Bundesarbeitsgericht, es sei nicht einzusehen, warum notwendig nur e i n e Partei die Verantwortung für die Richtigkeit der Entscheidung zu tragen haben soll[260].

Fraglich ist jedoch, ob die Vorschriften über Kündigungen aus wichtigem Grund eine derartige Regelung zulassen. Auch hier wäre im Ergebnis der Arbeitgeber in jedem Falle an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden. Nach dem Sinn einer solchen Klausel könnte er einem Arbeitnehmer nur dann fristlos kündigen, wenn er sich zuvor mit dem Betriebsrat über das Vorliegen eines wichtigen Grundes geeinigt hätte; eine außerordentliche Kündigung wäre auch dann unwirksam, wenn zwar objektiv ein wichtiger Grund i.S. des § 626 BGB bestünde, der Betriebsrat aber seine Zustimmung - zu Unrecht - verweigerte. Das bedeutete aber eine unzulässige Einschränkung des Rechtes zur außerordentlichen Kündigung selbst dann, wenn die Möglichkeit besteht, eine gerichtliche Entscheidung über die Zulässig-

---

258) Hilger, RdA 1957, 161 f (bzgl. Betriebsvereinbarung); vgl. auch dieselbe, Anm. zu BAG, BB 1958, 912 (913 f).

259) Hueck-Nipperdey I S. 589; Nikisch I, S. 732; Soergel-Siebert-Wlotzke-Volze, BGB, § 626 Rdnr. 11; vgl. auch BAG in AP Nr. 5 zu § 626 BGB, unter II; AP Nr. 6 zu § 626 BGB unter I; AP Nr. 42 zu § 626 BGB, unter III 2.

260) BAGE 2, 165 (173 f); insoweit zustimmend Hilger, RdA 1957, 161 (164); vgl. auch BAGE 2, 147 (151 f) = AP Nr. 1 zu § 63 BetrVG; Hilger, BB 1956, 10 ff (15).

keit der Verweigerung der Zustimmung des Betriebsrates herbeizuführen. Falls die Voraussetzungen des § 626 BGB objektiv erfüllt sind, muß der Arbeitgeber, ohne erst eine gerichtliche Entscheidung abzuwarten, zur Kündigung berechtigt sein.

Der Arbeitgeber kann daher auch bei der Entscheidung der Frage, ob ein wichtiger Grund zur Kündigung besteht, nicht an die Zustimmung des Betriebsrates gebunden werden.

bb) Rechtslage bei Einschaltung einer Einigungsstelle

Das Bundesarbeitsgericht[261] hat ausgesprochen, daß eine Betriebsvereinbarung[262], die für die außerordentliche Kündigung die Zustimmung des Betriebsrates verlangt, dann nicht gegen § 626 BGB verstoße, wenn eine unabhängige Schiedsstelle vorhanden sei, die auf Antrag des Arbeitgebers die vom Betriebsrat verweigerte Zustimmung ersetzen könne. Diese Entscheidung, die in der Literatur teils Zustimmung[263], überwiegend jedoch Ablehnung[264] erfahren hat, stützt sich in erster Linie darauf, daß von einer unabhängigen Schiedsstelle angenommen werden könne, sie werde den schutzwürdigen Belangen des Arbeitgebers ausreichend Rechnung tragen. Es bestehe daher in diesem Falle nicht die Gefahr, daß das Recht des Arbeitgebers zur fristlosen Kündigung vereitelt werde.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes läßt nicht eindeutig erkennen, wie die umstrittene Betriebsvereinbarung auszulegen war. Grundsätzlich sind zwei Möglichkeiten zu unterscheiden.

Es kann die Zustimmung des Betriebsrates als weiteres Erfordernis neben dem Vorliegen eines wichtigen Grundes vorgesehen sein. Die Einigungsstelle, die die Zustimmung ersetzen könnte, hätte dann ebenfalls nur darüber zu entscheiden, ob

---

261) BAGE 3, 168 (172 f.) = AP Nr. 14 zu § 626 BGB = Betrieb 1956, 1211 = BB 1957, 39. Daß die Entscheidung einen nicht unter den Geltungsbereich des Betriebsverfassungsgesetzes fallenden Betrieb betrifft, ist für die hier behandelte kündigungsrechtliche Problematik unerheblich.

262) Im Hinblick auf § 626 BGB ist die Fragestellung für Betriebsvereinbarung und Tarifvertrag gleich.

263) Herschel-Steinmann, KSchG, § 1 Rdnr. 10 b; Hueck-Nipperdey II, S. 861 Fn. 106; zustimmend wohl auch Erman-Küchenhoff, BGB, § 626 Anm. 3.

264) Bötticher, Anm. zu BAG AP Nr. 14 zu § 626 BGB; Dietz, BetrVG, § 66 Rdnr. 12 a; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66 Rdnr. 20; Galperin-Siebert, BetrVG, § 66 Rdnr. 41; Hilger, RdA 1957, 161; vgl. auch dieselbe, Anm. zu BAG BB 1958, 912; A. Hueck, KSchG, Einl. III 4 a; Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, TVG, § 1 Rdnr. 76. Nikisch I, S. 723 f.; Schlegelberger-Schröder, HGB § 70, Rdnr. 9 b; vgl. auch die Einschränkungen des BAG in BAGE 6, 109 (114)

von einem gegebenen Grund zur außerordentlichen Kündigung Gebrauch gemacht werden soll. Die Ersetzbarkeit der Zustimmung durch eine Einigungsstelle würde für den Arbeitgeber insofern eine Verbesserung bedeuten, als er in seinem Recht zur fristlosen Kündigung nicht mehr durch den Betriebsrat als einseitiger Interessenvertretung[265], sondern nur durch eine neutrale Stelle beschränkt werden könnte. Dennoch würde eine derartige Gestaltung gegen § 626 BGB verstoßen. Auch die Einigungsstelle wäre letztlich befugt, die Zustimmung trotz Vorliegens eines wichtigen Grundes zu verweigern. Der Arbeitgeber könnte also auch hier gegen seinen Willen an einem Arbeitsvertrag festgehalten werden, obwohl ihm dies nicht zumutbar wäre. Das ist mit dem zwingenden Charakter der Vorschriften über die außerordentliche Kündigung nicht zu vereinbaren.

Soll der Betriebsrat nach der tariflichen Vereinbarung seine Zustimmung nur verweigern dürfen, wenn nach seiner Überzeugung ein wichtiger Grund zur Kündigung nicht besteht, so hätte eine - im Falle der Verweigerung angerufene - Einigungsstelle die Rechtsfrage[266] zu entscheiden, ob ein wichtiger Grund gegeben ist oder nicht. Die gem. § 50 BetrVG zu bildende Einigungsstelle ist jedoch zur Entscheidung von Rechtsstreitigkeiten nicht zuständig. Nach der Vorstellung des Gesetzes soll die betriebliche Einigungsstelle Schlichtungsfunktionen zur Beilegung von Interessenstreitigkeiten ausüben, während die Entscheidung von Rechtsfragen den Arbeitsgerichten überlassen bleibt[267]. Nach herrschender Meinung sind daher unter "Meinungsverschiedenheiten" i.S. des § 50 Abs. I BetrVG nur sog. "Regelungsstreitigkeiten"[268] zu verstehen, bei denen nicht die Rechtmäßigkeit, sondern die Zweckmäßigkeit von Maßnahmen in Frage steht[269]. Eine außergerichtliche neutrale Stelle könnte zur Entscheidung der Rechtsfrage, ob ein wichtiger Grund zur Kündigung besteht und der Betriebsrat folglich seine Zustimmung zu Recht verweigert, durch Tarifvertrag nur berufen werden, wenn insofern die Vereinbarung eines Schiedsgerichtes zulässig wäre. Gem. §§ 4, 101 ff ArbGG soll jedoch für betriebsverfassungsrechtliche Strei-

---

265) vgl. oben S. 32 f. sowie BAGE 3, 168 (173); BAGE 6, 109 (114).

266) vgl. oben S. 60.

267) vgl. Meissinger, BetrVerf 1954, H. 9, S. 5 (6 f); Müller, BetrVerf 1955, H. 4, S. 1 (2 f); Sitzler, Festschrift für Nipperdey (1955), S. 203.

268) vgl. zum Begriff der "Regelungsstreitigkeit" Bötticher, Festschrift für Lent, S. 89 ff; Jacobi, S. 148 f.

269) Dietz, BetrVG, § 50, Rdnr. 5, 5a, 5b; Galperin-Siebert, BetrVG, § 50, Rdnr. 2, § 56, Rdnr. 106; Hueck-Nipperdey II, S. 561 ff, S. 819; Maus, Streitigkeiten, S. 151, S. 156; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 451. Daß die Einigungsstelle nicht zur endgültigen Entscheidung von Rechtsfragen zuständig ist, betonen auch Bühring, BetrVG, § 50, Erl. 3; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 50, Rdnr. 3; Leser, AuR 1955, 19 (21).

tigkeiten jede schiedsgerichtliche Abrede ausgeschlossen sein[270]. Daher kann schon aus prozessualen Gründen nicht tariflich vorgesehen werden, daß eine außergerichtliche Stelle über das Vorliegen eines wichtigen Kündigungsgrundes und damit über die Berechtigung der Zustimmungsverweigerung des Betriebsrates endgültig entscheidet[271]. Erhielte die neutrale Stelle aber mit Rücksicht auf diese prozessualen Bedenken keine Entscheidungsbefugnisse, sondern nur etwa eine Beratungsfunktion für den Fall, daß sich Arbeitgeber und Betriebsrat über das Vorliegen der Voraussetzungen für eine fristlose Kündigung nicht einigen können, so blieben die oben[272] aufgeführten kündigungsrechtlichen Bedenken bestehen; auf Grund des zwingenden Charakters des § 626 BGB wäre eine derartige Regelung nicht zulässig.

c) Ergebnis

Dem Betriebsrat kann für außerordentliche Kündigungen aus wichtigem Grund kein Zustimmungsrecht eingeräumt werden, gleichgültig, ob eine unabhängige Einigungsstelle eingeschaltet ist oder nicht.

2. Sonstige Erweiterungsmöglichkeiten

Ein Widerspruchsrecht des Betriebsrates - etwa entsprechend § 61 Abs. II BetrVG - für den Fall, daß ein wichtiger Grund für die Kündigung nicht bestand, kann tariflich nicht vereinbart werden. Die Rechtsunwirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung, die ohne wichtigen Grund erfolgte, kann nur nach den Vorschriften des Kündigungsschutzgesetzes geltend gemacht werden (vgl. § 11 Abs. I KSchG)[273].

Ebensowenig läßt sich ein Widerspruchsrecht des Betriebsrates für den Fall normieren, daß auf Grund einer außerordentlichen Kündigung kollektive Interessen der Belegschaft berührt wurden. Bestand ein wichtiger Grund für die Kündigung, so war dem Arbeitgeber ein Festhalten an dem Vertrag unzumutbar. Dann kann aber auch durch einen Widerspruch des Betriebsrates der Arbeitgeber in keinem Fall zur Wiedereinstellung gezwungen werden, selbst wenn ein kollektives Interesse daran bestünde.

Möglicherweise kann jedoch die Anhörung des Betriebsrates durch den Arbeitgeber

---

270) Dietz-Nikisch, ArbGG, § 4, Rdnr. 6; Dersch-Volkmar, ArbGG, § 101, Rdnr. 5; Hueck-Nipperdey I, S. 988.

271) vgl. Böttcher, Anm. zu BAG AP Nr. 14 zu § 626 BGB, unter II; Dietz, BetrVG § 66, Rdnr. 12 a; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66, Rdnr. 20; A. Hueck, KSchG, Einl. III 4 a; Nikisch I, S. 723 f; Schlegelberger-Schröder, HGB. § 70, Rdnr. 9 b; vgl. auch BAGE 6, 109 (114).

272) vgl. S. 60 f.

273) vgl. Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 580.

(§ 66 Abs. I BetrVG) durch Tarifvertrag zur Voraussetzung für die Wirksamkeit einer fristlosen Kündigung gemacht werden[274]. Die Pflicht zur vorherigen Anhörung besteht, wie der Wortlaut des § 66 Abs. I BetrVG erkennen läßt, grundsätzlich auch bei außerordentlichen Kündigungen[275]. Eine Ausnahme davon ist nur dann anzuerkennen, wenn es dem Arbeitgeber nicht zuzumuten ist, den Betriebsrat vor Ausspruch der Kündigung zu hören[276]. Für die Fälle nun, in denen dem Arbeitgeber die vorherige Anhörung des Betriebsrates zumutbar ist, muß es möglich sein, die Anhörung auch zur Voraussetzung für die Wirksamkeit der Kündigung zu machen[277]. Wird dem Arbeitgeber von Rechts wegen zugemutet, vor einer Kündigung den Betriebsrat zu hören, so bedeutet es für ihn keine unzumutbare Beschränkung seines Rechtes zur außerordentlichen Kündigung, wenn eine Verletzung der Anhörungspflicht die Unwirksamkeit der Kündigung nach sich zieht.

Ist dem Arbeitgeber eine vorherige Anhörung des Betriebsrates nicht zumutbar, so hat er diesem von einer erfolgten fristlosen Kündigung unverzüglich Mitteilung zu machen und ihn, wenn er es verlangt, zu hören[278]. Es muß möglich sein, tariflich zu normieren, daß in diesen Fällen die Kündigung unwirksam wird, wenn der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht in angemessener Zeit nach der Kündigung benachrichtigt und gegebenenfalls hört. Da eine Benachrichtigungspflicht ohnehin

---

274) Nach h. L. ist die Anhörung gem. § 66 Abs. I BetrVG kraft Gesetzes nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für die Kündigung; vgl. oben S. 56 Fn. 244.

275) Dietz, BetrVG, § 66, Rdnr. 4; Erdmann, BetrVG, § 66, Erl. 5; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66, Rdnr 3; Hueck-Nipperdey II, S. 855; Galperin-Siebert, BetrVG, § 66, Rdnr. 10; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 66, Rdnr. 5; Sahmer, BetrVG, § 66, Erl. 2; Schlessmann, Die Lösung von Arbeitsverhältnissen, S. 150; a. M. Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 543.

276) Dietz, BetrVG, § 66, Rdnr. 4; Erdmann, BetrVG, § 66, Erl. 5; Hueck-Nipperdey II, S. 855 Fn. 76; a. M. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66, Rdnr. 4. Sehr weitgehend im Hinblick auf die Unzumutbarkeit vorheriger Anhörung das BAG; vgl. BAGE 1, 69 (79) = AP Nr. 1 zu § 66 BetrVG; BAG AP Nr. 16 zu § 66 BetrVG, unter II (mit insoweit kritischer Anm. von A. Hueck); BAG AP Nr. 17 zu § 66 BetrVG, unter 2 (mit insoweit kritischer Anmerkung von A. Hueck); für Anhörungspflicht im Regelfall jedoch BAG NJW 1963, 317, unter II 1.

277) vgl. Hilger, RdA 1957, 161 (165); abweichend A. Hueck, RdA 1953, 127 (129); ders., BB 1952, 925 (928); ders., KSchG Einl III 4 a.
Zur Wirkung einer solchen Tarifnorm gegenüber Tarifaußenseitern vgl. oben S. 50.

278) Dietz, BetrVG, § 66, Rdnr. 4; Erdmann, BetrVG, § 66, Erl. 5; vgl. auch Hueck-Nipperdey II, S. 855 Fn. 76; A. Hueck, Anm. zu BAG AP Nr. 17 zu § 66 BetrVG, unter 3; Schlessmann, Die Lösung von Arbeitsverhältnissen, S. 151.

besteht und ferner eine nachträgliche Mitteilung und Anhörung dem Arbeitgeber immer zumutbar ist, ist bei einer solchen Regelung kein Fall denkbar, in dem der Arbeitgeber in unzumutbarer Weise gezwungen würde, an einem Arbeitsverhältnis festzuhalten. Eine derartige Tarifnorm verstieße daher nicht gegen § 626 BGB.

Ebenso kann durch Tarifvertrag das Anhörungsrecht zu einem Beratungsrecht verstärkt werden, sofern in Eilfällen eine Kündigung auch ohne vorherige Beratung möglich bleibt[279]. Ob ein wichtiger Grund zur Kündigung besteht, kann der Arbeitgeber erst nach Abwägung aller Umstände entscheiden. Dabei können Hinweise der Arbeitnehmervertretung von Bedeutung sein. Da der Arbeitgeber nicht an den Vorschlag des Betriebsrates gebunden wäre, enthielte auch eine solche Tarifbestimmung keine unzulässige Beschränkung seines Rechtes, aus wichtigem Grunde fristlos zu kündigen.

§ 17
Massenentlassungen und Masseneinstellungen (§ 66 Abs. II BetrVG)

Sind in einem Betriebe Massenentlassungen oder Masseneinstellungen zu erwarten, so trifft den Arbeitgeber gem. § 66 Abs. II BetrVG eine Mitteilungs- und Beratungspflicht. Diese Pflicht tritt neben das bei Einzeleinstellungen gem. § 61 BetrVG bestehende Mitwirkungsrecht des Betriebsrates[280] und grundsätzlich neben die Anhörungspflicht des § 66 Abs. I BetrVG bei Einzelkündigungen[281].

Eine Verstärkung dieses Beratungsrechtes, insbesondere die tarifliche Normierung eines Zustimmungsrechtes, ist nicht möglich.

Der Kündigungsschutz bei Massenentlassungen ist in §§ 15 ff KSchG geregelt. Danach kann ein gem. § 18 Abs. I KSchG zu bildender Ausschuß bei Massenentlassungen die Wirksamkeit jeder Entlassung für eine gewisse Zeit hinausschieben, um so zu verhindern, daß durch plötzliche Entlassungen eine große Zahl von Arbeitslosen den Arbeitsmarkt belastet. Durch die Sperrfrist wird Zeit gewonnen, um für eine anderweitige Unterbringung der von der Entlassung betroffenen Arbeitnehmer

279) vgl. Hilger, RdA 1957, 161 (165, bzgl. Betriebsvereinbarung).

280) vgl. Dietz, BetrVG, § 66, Rdnr. 35; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 66, Rdnr. 23; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsgesetz, S. 554.

281) Im einzelnen str; vgl. Dietz, BetrVG, § 66, Rdnr. 31; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66, Rdnr. 33; Galperin-Siebert, BetrVG, § 66, Rdnr. 54. Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 66, Rdnr. 14; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 554 ff; BAGE 3, 142 (144 f).

Sorge zu tragen[282]. Bei seinen Entscheidungen hat der Ausschuß in umfassender Weise alle beteiligten Interessen abzuwägen (§ 18 Abs. III KSchG). Arbeitgeber und Betriebsrat sind vorher zu hören und haben die notwendigen Auskünfte zu erteilen (§ 18 Abs. I, II KSchG). Diese Regelung ist vom Gesetz als erschöpfend und abschließend gewollt. Könnte etwa der Betriebsrat auf Grund einer tariflichen Bestimmung durch Verweigerung seiner Zustimmung im Interesse der Belegschaft Massenentlassungen verhindern, so wären die §§ 15 ff KSchG damit weitgehend ausgeschaltet. Es kann nicht angenommen werden, daß das Gesetz diese Möglichkeit offen lassen wollte. Vielmehr soll nicht der Betriebsrat als einseitige Interessenvertretung, sondern eine neutrale Stelle in diesem Bereich, in dem auch überbetriebliche Interessen berührt werden, die Entscheidungen treffen. Durch Einschaltung des Betriebsrates in das Verfahren (§§ 15 Abs. I, 18 Abs. I, II KSchG) ist dabei sichergestellt, daß auch die Belange der Arbeitnehmerschaft berücksichtigt werden.

Bei Masseneinstellungen kann der Betriebsrat gegen jede einzelne Einstellung vorgehen, wenn die Voraussetzungen des § 61 Abs. III BetrVG erfüllt sind. Durch Tarifvertrag kann das dem Betriebsrat gesetzlich bei Einzeleinstellungen zustehende Beteiligungsrecht verstärkt werden[283]. Auf Grund dieser umfassenden Befugnisse wäre die Möglichkeit, eine Masseneinstellung insgesamt zu verhindern, nicht durch ein berechtigtes Interesse der Arbeitnehmerschaft gedeckt. Daher ist auch hier eine Verstärkung des Beratungsrechtes, etwa zu einem Zustimmungsrecht, nicht möglich.

2. Titel

§ 18
Beteiligungsrecht an nicht in § 60 Abs. II BetrVG genannten Angelegenheiten

Gem. § 60 Abs. I BetrVG hat der Betriebsrat nach Maßgabe der Vorschriften des Dritten Abschnitts des Vierten Teils des Betriebsverfassungsgesetzes in personellen Angelegenheiten mitzuwirken und mitzubestimmen. § 60 Abs. II BetrVG gibt an, was unter personellen Angelegenheiten in diesem Sinne zu verstehen ist. Ein Verbot tariflicher Erweiterung der Beteiligungsrechte läßt sich dieser Fassung des Ge-

282) vgl. Auffarth-Müller, KSchG, § 15, Rdnr. 2; Herschel-Steinmann, KSchG, vor § 15, 2; A. Hueck, KSchG, vor § 15, Rdnr. 2.

283) vgl. oben S. 44 ff.

setzes nicht entnehmen[284]. Auch die Tatsache, daß während der Beratungen des Betriebsverfassungsgesetzes im Bundestag ein Antrag der Opposition abgelehnt wurde, vor der Aufzählung des § 60 Abs. II BetrVG[285] das Wort "insbesondere" einzufügen[286], besagt nichts gegen die Zulässigkeit tariflicher Erweiterung des Kataloges. Es kann daraus nur geschlossen werden, daß § 60 Abs. II BetrVG nicht lediglich eine beispielhafte Aufzählung enthält. Zwingende Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes stehen daher nicht im Wege, wenn die Tarifvertragsparteien auch für Beförderungen, Umsetzungen oder Suspendierungen, soweit diese nicht schon Versetzungen oder Umgruppierungen sind, Beteiligungsrechte des Betriebsrates im kollektiven Interesse normieren wollen[287].

Als Struktur für ein derartiges Beteiligungsrecht könnte tariflich eine den §§ 61, 62 BetrVG entsprechende Regelung vorgesehen werden. Hiergegen läßt sich nicht einwenden, dadurch werde die Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes unzulässig erweitert[288]. Auch wenn der Betriebsrat auf Grund eines ihm tariflich eingeräumten Beteiligungsrechtes seine Zustimmung zu einer Beförderung verweigern würde, ließe sich die Zuständigkeit des Arbeitsgerichtes aus § 2 Abs. I Ziff. 4 Buchst. l ArbGG (§ 82 Abs. I Buchst. l BetrVG) herleiten[289]. Für die Schaffung anderer Strukturformen gilt das hinsichtlich einer Strukturverstärkung bei Einstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen Gesagte entsprechend[290]. In demselben Umfang, wie dem Betriebsrat bei Einstellungen, Umgruppierungen und Versetzungen ein echtes Zustimmungsrecht oder ein Widerspruchsrecht eingeräumt werden kann, muß dies auch für andere, in § 60 Abs. II BetrVG nicht genannte personelle Angelegenheiten zulässig sein.

---

284) vgl. oben S. 44.

285) § 60 Abs. I der damaligen Fassung.

286) BTgProt I. WP, S. 10065, 10073 (225. Sitzung vom 17. 7. 1952).

287) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG § 60, Rdnr. 1; Hueck-Nipperdey II, S. 861; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 60 Rdnr. 7 a, 8; Müller, Mitwirkung des Betriebsrats, S. 94 (bzgl. Beförderungen); Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 578; Radke-Mayr, BetrVG, § 60, Erl. 2, 4; Sahmer, BetrVG, § 60, Erl. 7; a. M. Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 60, Rdnr. 30, 35.

288) so aber Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 60, Rdnr. 30, 35.

289) vgl. oben S. 47 f.

290) vgl. oben S. 48 f.

3. Titel

§ 19
Leitende Angestellte (§ 65 BetrVG)

Gem. § 4 Abs. II BetrVG zählen bestimmte Personengruppen nicht zu den Arbeitnehmern i. S. des Betriebsverfassungsgesetzes. Diese Personengruppen stehen damit grundsätzlich außerhalb des Geltungsbereichs des Betriebsverfassungsgesetzes. So fehlt ihnen das aktive und passive Wahlrecht zum Betriebsrat (vgl. §§ 6, 7 BetrVG); weder in sozialen, noch in personellen Angelegenheiten der in § 4 Abs. II BetrVG genannten Personen steht der Arbeitnehmervertretung ein Beteiligungsrecht zu[291].

Für leitende Angestellte (§ 4 Abs. II Buchst. c BetrVG) besteht jedoch gem. § 65 BetrVG die Besonderheit, daß vor deren Einstellungen und personellen Veränderungen dem Betriebsrat rechtzeitig Mitteilung zu machen ist. Das Gesetz hat hier die denkbar schwächste Form eines Mitwirkungsrechtes vorgesehen. Nach einhelliger Meinung ist die vorherige Mitteilung nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit der Maßnahme des Arbeitgebers[292]. Es ist auch keine Strafsanktion für den Fall einer Verletzung des § 65 BetrVG durch den Arbeitgeber vorgesehen. Sinn der Mitteilungspflicht ist es, Arbeitnehmer und Betriebsrat zu unterrichten, wer im Betrieb eine leitende Stellung innehat, damit diese wissen, an wen sie sich gegebenenfalls mit Fragen, Anträgen und Beschwerden wenden können[293].

Eine tarifliche Verstärkung dieser Mitteilungspflicht, insbesondere eine Unterwerfung der leitenden Angestellten unter das in den §§ 60 ff BetrVG geregelte Beteiligungsrecht, ist nicht zulässig[294]. § 4 Abs. II Buchst. c BetrVG enthält eine ver-

---

291) vgl. Erdmann, BetrVG, vor § 60, Erl. 5; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 60, Rdnr. 6; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 60, Rdnr. 4, § 65, Rdnr. 1; Hueck-Nipperdey II, S. 841; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 60, Rdnr. 5; Sahmer, BetrVG, § 60, Erl. 7.

292) vgl. Galperin-Siebert, BetrVG, § 65, Rdnr. 6; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 65, Rdnr. 4.

293) Dietz, BetrVG, § 65, Rdnr. 6; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 65, Rdnr. 2; Hueck-Nipperdey II, S. 841; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 65, Rdnr. 2. Weitergehend Sabel, RdA 1952, 281 (291): Der Betriebsrat solle die Möglichkeit haben, Bedenken vorzutragen.

294) Galperin-Siebert, BetrVG, § 65, Rdnr. 7; Muller, Mitwirkung des Betriebsrats, S. 95 f; Osswald, Anm. zu ArbG Berlin, SAE 1956, Nr. 27, S. 68 (70 unter 1, bzgl. Betriebsvereinbarung); vgl. auch Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 60, Rdnr 6. Nach Neumann-Duesberg (Betriebsverfassungsrecht,

bindliche Grenzziehung für den personellen Geltungsbereich des Gesetzes. Nach unbestrittener Meinung ist es nicht möglich, durch Kollektiv- oder Einzelverträge jemanden zum "Arbeitnehmer" im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes zu machen, der alle Voraussetzungen eines leitenden Angestellten im Sinne des § 4 Abs. II Buchst. c BetrVG erfüllt[295]. Angestellte, die auf Grund ihrer Stellung im Betrieb arbeitgeberische Funktionen ausüben, haben häufig - so z. B. wenn sie Einstellungen und Entlassungen vornehmen - gerade die Interessen des Arbeitgebers dem Betriebsrat gegenüber wahrzunehmen. Da sie der Sphäre des Arbeitgebers unmittelbar angehören[296], dürfen sie einerseits den Betriebsrat nicht selbst mit wählen oder gar zum Betriebsrat wählbar sein; zum anderen verbietet es sich aber auch, sie in ihrer personellen Position von Beteiligungsrechten der Arbeitnehmervertretung abhängig zu machen. Mit dem zwingenden Charakter des § 4 Abs. II Buchst. c BetrVG stünde es im Widerspruch, könnten durch Tarifvertrag die leitenden Angestellten dem personellen Beteiligungsrecht der §§ 60 ff BetrVG unterworfen werden. Ein solcher Tarifvertrag würde die Geltung eines Teils des Betriebsverfassungsgesetzes, nämlich der §§ 60 ff, auf Personen erstrecken, die § 4 Abs. II Buchst. c ausdrücklich und zwingend vom Geltungsbereich des Gesetzes ausgenommen hat. Die Ausnahmevorschrift des § 65 BetrVG ist einer Erweiterung nicht fähig.

4. Titel

§ 20
Betriebsstörer (§ 66 Abs. IV BetrVG)

Gem. §§ 66 Abs. IV, 64 BetrVG besteht für den Betriebsrat die Möglichkeit, sich gegen Betriebsstörer zu wehren. Gegebenenfalls kann der Arbeitgeber durch Ordnungsstrafen dazu veranlaßt werden, einen störenden Arbeitnehmer zu versetzen oder zu entlassen.

Denkbar wäre, daß ein Tarifvertrag die Voraussetzungen erleichtert, unter denen

---

294) Fortsetzung:
S. 578) soll eine Verstärkung durch Betriebsvereinbarung (und Werkstarifvertrag?) zulässig sein; nicht möglich sei eine Verstärkung durch Verbandstarifvertrag.

295) Bulla, Festschrift für Herschel, S. 156 f; Dietz, BetrVG, § 4, Rdnr. 66; ders., Bergfreiheit 1953, 1 (5); Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 4, Rdnr. 20; Gaul, Betrieb 1961, 271; Höcker, BB 1953, 682 (683); A. Hueck, RdA 1953, 441 (447); Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 4, Rdnr. 30; vgl. auch Koch, BB 1953, 265.

296) Dietz, BetrVG, § 65, Rdnr. 1.

der Betriebsrat vom Arbeitgeber eine Versetzung oder Entlassung verlangen kann. So könnte z. B. auf das Merkmal der "wiederholten" oder der "ernstlichen" Störung verzichtet werden; es käme auch eine tarifliche Vereinbarung in Betracht, die dem Betriebsrat die Befugnis einräumen würde nach Ermessen vom Arbeitgeber die Entlassung eines Arbeitnehmers zu verlangen.

Derartige Ausweitungen der Rechte des Betriebsrates sind jedoch unzulässig[297]. Ist die Störung durch einen Arbeitnehmer nicht ernstlich oder stört er den Betriebsfrieden überhaupt nicht, so besteht kein kollektives Interesse daran, den Arbeitgeber zu einer Versetzung oder Entlassung zu veranlassen. Dasselbe gilt bei nur einmaliger, ernstlicher Störung, da eine einmalige Entgleisung noch kein ausreichendes Indiz dafür ist, daß sich der betreffende Arbeitnehmer auch künftig gesetzwidrig oder unsozial verhalten wird. Die weite Fassung des § 66 Abs. IV BetrVG, die bereits ein Eingreifen des Betriebsrates in allen Fällen gestattet, in denen an dem Vorgehen gegen einen Betriebsstörer ein kollektives Interesse besteht, schließt eine Ausdehnung der Rechte der Arbeitnehmervertretung in diesem Bereich aus.

5. Titel

§ 21
Ausdehnung der Beteiligungsrechte auf Kleinbetriebe (§ 8 Abs. I BetrVG)

Gem. § 60 Abs. I BetrVG gelten die §§ 60-66 BetrVG nicht für Betriebe mit in der Regel zwanzig oder weniger wahlberechtigten Arbeitnehmern. Der in solchen Betrieben - soweit die Voraussetzungen des § 8 Abs. I BetrVG erfüllt sind[298] - zu wählende Betriebsobmann (§§ 8, 9 BetrVG) hat also nach der gesetzlichen Regelung in personellen Angelegenheiten kein Beteiligungsrecht. Auch tariflich könnte ihm dies nicht eingeräumt werden, wenn durch § 60 Abs. I BetrVG zwingend angeordnet werden sollte, daß in Kleinbetrieben der Arbeitgeber durch Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertretung in personellen Angelegenheiten nicht beschränkt werden dürfe.

Für eine solche Auslegung des § 60 Abs. I BetrVG ergeben sich jedoch keine Anhaltspunkte. Ebensowenig verbietet etwa der im allgemeinen zwingende Charak-

---

297) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 66, Rdnr. 35; Müller Mitwirkung des Betriebsrats, S. 94; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 581.

298) Kleinstbetriebe, die die Voraussetzungen des § 8 Abs. I BetrVG nicht erfüllen, unterfallen in keiner Beziehung dem Betriebsverfassungsgesetz und sind nicht Gegenstand der Untersuchung.

ter der Organisationsnormen des Betriebsverfassungsgesetzes eine derartige Ausdehnung, da ein Abweichen von Organisationsnormen nicht in Frage steht. Auch in Betrieben mit in der Regel zwanzig oder weniger wahlberechtigten Arbeitnehmern kann ein Beteiligungsrecht des Betriebsobmanns in personellen Angelegenheiten sinnvoll sein. So enthielten die meisten der nach 1945 erlassenen Betriebsrätegesetze der Länder keine dem § 60 Abs. I BetrVG entsprechende Beschränkung[299]. Auch im Ausschußentwurf des Betriebsverfassungsgesetzes[300] fehlte die einschränkende Vorschrift des heutigen § 60 Abs. I BetrVG. Allerdings wird in Kleinbetrieben auf Grund der engeren persönlichen Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern ein Mitwirkungs- oder Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in personellen Angelegenheiten häufig überflüssig erscheinen. Die gesetzliche Beschränkung des § 60 Abs. I BetrVG kann daher nur den Sinn haben, Kleinbetrieben für die Ausgestaltung der Betriebsverfassung größere Bewegungsfreiheit zu gewähren. Betrieben mit in der Regel zwanzig oder weniger wahlberechtigten Arbeitnehmern wurde dadurch die Möglichkeit eröffnet, auf ein Beteiligungsrecht der Arbeitnehmervertretung in personellen Angelegenheiten zu verzichten oder tariflich ein schwächeres als das in §§ 60 ff BetrVG vorgesehene zu normieren. Es steht aber nichts im Wege, für diese Betriebe durch Tarifvertrag eine den §§ 60 ff BetrVG entsprechende Beteiligung des Betriebsrates zu schaffen[301].

7. KAPITEL
Wirtschaftliche Angelegenheiten

Im Vierten Abschnitt des Vierten Teils des Betriebsverfassungsgesetzes sind Bildung und Aufgaben eines Wirtschaftsausschusses geregelt (§§ 67-70) sowie ein Beteiligungsrecht des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten (§§ 72-75). Dementsprechend ist sowohl eine tarifliche Erweiterung der Befugnisse des Wirtschaftsausschusses als auch der des Betriebsrates denkbar.

1. Titel
Beteiligungsrechte des Wirtschaftsausschusses

Der Wirtschaftsausschuß hat Anspruch auf Unterrichtung über die wirtschaftlichen

---

299) vgl. die ehemaligen Betriebsrätegesetze von Bayern, Hessen (Fundstellen s. oben S. 15 Fn. 76), Baden (Gesetz vom 24. Sept. 1948, GVBl S. 209), Bremen (Gesetz vom 10. Jan. 1949, GBl S. 7) und Schleswig-Holstein (Gesetz vom 3. Mai 1950, GVBl S. 169).

300) BTDrucks I. WP, Nr. 3585 = RdA 1952, 217 ff.

301) vgl. Radke-Mayr, BetrVG, § 60, Erl. 2.

Angelegenheiten des Unternehmens. § 67 Abs. II BetrVG. § 67 Abs. III BetrVG zählt auf, was zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten in diesem Sinne gehört. Die Befugnisse des Wirtschaftsausschusses könnten einmal dadurch erweitert werden, daß ihm über den Anspruch auf Unterrichtung hinaus bei wirtschaftlichen Angelegenheiten ein Einspruchs- oder Zustimmungsrecht eingeräumt würde. Zum anderen können möglicherweise die Tatbestände, bei denen dem Wirtschaftsausschuß ein Unterrichtungsrecht zusteht, durch Tarifvertrag vermehrt werden. Schließlich stellt sich noch die Frage, ob tariflich auch in weiteren als den gesetzlich vorgesehenen Fällen eine dem Wirtschaftsausschuß entsprechende Einrichtung mit gleichen Befugnissen geschaffen werden kann.

§ 22
Verstärkung der Strukturform des § 67 BetrVG

Der Wirtschaftsausschuß ist nicht, wie etwa der Betriebsrat, notwendig eine reine Arbeitnehmervertretung. Der Unternehmer, der gem. § 68 Abs. III BetrVG die Hälfte der Mitglieder des Wirtschaftsausschusses bestimmt, ist nicht gehindert, leitende Angestellte, die gem. § 4 Abs. II Buchst. c BetrVG keine Arbeitnehmer i. S. des Betriebsverfassungsgesetzes sind, als Ausschußmitglieder zu benennen. Dies wird sogar regelmäßig der Fall sein[302]. Der Wirtschaftsausschuß vertritt auch nicht einseitig die Interessen der Arbeitnehmer gegenüber dem Unternehmer[303]. Das beweist einmal der Wortlaut des § 67 Abs. I BetrVG, wonach der Wirtschaftsausschuß gebildet wird, um eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zu fördern. Zum anderen wird dies daraus deutlich, daß die Ausschußmitglieder je zur Hälfte vom Betriebsrat und vom Unternehmer zu bestimmen sind, § 68 Abs. II, III BetrVG. Eine Verstärkung des Unterrichtungsanspruchs zu einem Mitbestimmungsrecht widerspräche klar der zwingenden Grundauffassung des Gesetzes von der Funktion des Wirtschaftsausschusses als überparteilicher Stelle in dem Interessenkonflikt zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Würde dem Wirtschaftsausschuß durch Tarifvertrag ein Widerspruchs- oder Zustimmungsrecht eingeräumt, so würden ferner bei Abstimmungen im Regelfall die vom Unternehmer benannten Ausschußmitglieder in dessen Sinne und die vom Betriebsrat benannten im Sinne der Vertretung der Arbeitnehmerschaft stimmen, so daß sich kaum jemals eine Mehrheit bilden würde. Schließlich würden sich, falls ein Tarifvertrag die Rechte des Wirtschaftsausschusses verstärkte, Überschneidungen mit den Beteiligungsrechten des Betriebsrates ergeben. Ein Widerspruchs- oder Zustim-

302) Vgl. Blume, S. 178 f; Brennberger, u. a., S. 60; Galperin, Betrieb 1952, 804.
303) Brennberger u. a., S. 15; Sauerborn, BB 1952, 809.

mungsrecht des Wirtschaftsausschusses kann daher tariflich nicht vereinbart werden[304].

Die Frage ob das nach dem Wortlaut des § 67 Abs. II BetrVG dem Wirtschaftsausschuß gewährte Unterrichtungsrecht zu einem Beratungsrecht erweitert werden kann, erübrigt sich, da sich ein Recht auf Beratung schon unmittelbar aus der gesetzlichen Regelung ergibt[305]. Aus der Stellung des Wirtschaftsausschusses als Vermittler zwischen Unternehmer und Betriebsrat und dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit (§§ 49 Abs. I, 67 Abs. I BetrVG) folgt, daß die Pflicht zur Unterrichtung auch die Pflicht zur sachlichen Erörterung von Anregungen und Einwendungen in sich schließt.

§ 23
Erweiterung der Tatbestände für einen Unterrichtungsanspruch des Wirtschaftsausschusses

Der Wirtschaftsausschuß hat Anspruch auf Unterrichtung uber alle wirtschaftlichen Angelegenheiten des Unternehmens, soweit sie von grundsätzlicher Bedeutung sind und keine Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden. Insofern enthält der Katalog des § 67 Abs. III BetrVG nur eine beispielhafte Aufzählung[306]. Dies ergibt sich schon aus der gegenüber den §§ 60 Abs. II, 72 Abs. I BetrVG abweichenden Formulierung des Einleitungssatzes des § 67 Abs. III BetrVG und entspricht dem Sinn der gesetzlichen Regelung, mit dem Wirtschaftsausschuß eine Einrichtung

---

304) a. M. Bühring, Tarifvertrag und Betriebsverfassung, S. 86; wohl auch Fischer, MuA 1955, 165 (166).

305) vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 67, Rdnr. 12; Galperin, Betrieb 1952, 804; Galperin-Siebert, BetrVG, § 67, Rdnr. 24, 32; Huber II, S. 550; Hueck-Nipperdey II, S. 867, Fn. 29; Kretzschmar, BB 1953, 626; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 67, Rdnr. 23; v. Winterfeld, AuR 1955, 161 (163); a. M. Schlessmann, Betrieb 1953, 1058.

306) Bühring, BetrVG, § 67, Erl. 15; Brennberger u. a., S. 36 f; Dietz, BetrVG, § 67, Rdnr. 12; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 67, Rdnr. 19; Küchenhoff BetrVG, § 67, Rdnr. 9; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 67, Rdnr. 33; Meissinger, BetrVG, § 67, Anm. 10; Roesch, BlfStSozArbR 1953, 234 (235); Radke-Mayr, BetrVG, § 67, Erl. 8; Sauerborn, BB 1952, 809; Schlessmann, MuA 1956, 170 (171); v. Winterfeld, AuR 1955, 193; Wistinghausen, BlfStSozArbR 1958, 186; a. M. Galperin-Siebert, BetrVG, § 67, Rdnr. 34; Huber II, S. 549; Hueck-Nipperdey II, S. 868, mit Fn. 35. Zu Recht wird von Vielen betont, daß der Frage auf Grund des § 67 Abs. III Buchst. e BetrVG, der eine (beschränkte) Generalklausel enthält, keine große praktische Bedeutung zukommt.

zum Zwecke umfassender gegenseitiger Unterrichtung und Verständigung in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu schaffen. Auch der Ausschußbericht[307] läßt erkennen, daß der Katalog des § 67 Abs. III des Ausschußentwurfes[308] nicht abschließend sein sollte. Folglich enthielte ein Tarifvertrag, der den Katalog des § 67 Abs. III BetrVG um zusätzliche Angelegenheiten ausdehnen würde, regelmäßig keine Erweiterung, sondern nur eine Konkretisierung der Rechte des Wirtschaftsausschusses.

Der in § 67 Abs. III BetrVG zum Ausdruck kommende Grundgedanke, daß dem Wirtschaftsausschuß ein Anspruch auf Unterrichtung nur in Fragen von grundsätzlicher Bedeutung zustehen soll[309], muß jedoch als zwingend angesehen werden. Ein Unterrichtungs- und Beratungsrecht etwa hinsichtlich der laufenden Geschäftsführung würde - abgesehen von praktischen Schwierigkeiten - einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Unternehmer wenig dienlich sein und wäre auch durch schutzwerte Interessen der Arbeitnehmer kaum gedeckt.

Ebensowenig ist eine Ausweitung der Unterrichtungsrechte des Wirtschaftsausschusses durch tarifliche Abbedingung des § 67 Abs. II S. 1 Halbs. 2 BetrVG möglich. Die Gefährdung von Betriebs- und Geschäftsinteressen, deren Geheimhaltung letztlich im gemeinsamen Interesse von Unternehmer und Arbeitnehmern liegt, muß als zwingende Grenze des Unterrichtungsanspruchs des Wirtschaftsausschusses angesehen werden.

§ 24
Errichtung von Wirtschaftsausschüssen in weiteren als den gesetzlich vorgesehenen Fällen

Gem. § 67 Abs. I BetrVG werden Wirtschaftsausschüsse nur in Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständigen Arbeitnehmern gebildet. §§ 71, 69 Abs. III BetrVG sehen für kleinere Unternehmen, sofern sie in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigte Arbeitnehmer beschäftigen, mindestens einmal in jedem Kalendervierteljahr eine Unterrichtung der Belegschaftsmitglieder durch den Unternehmer zusammen mit dem Betriebsrat über die Lage und Entwicklung des Unternehmens vor.

Auch in Unternehmen mit weniger als einhundert ständigen Arbeitnehmern kann

---

307) Sabel, RdA 1952, 281 (292).

308) § 67 Abs. III des Ausschußentwurfes (RdA 1952, 217 ff) und § 67 Abs. III BetrVG stimmen wörtlich überein.

309) gl. Dietz, BetrVG, § 67, Rdnr. 12; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 67 Rdnr. 19; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 67, Rdnr. 33.

jedoch die Errichtung eines Wirtschaftsausschusses sinnvoll und zweckmäßig sein. So sah etwa § 41 Abs. I des Gesetzentwurfes der CDU/CSU über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Betriebe[310] die Bildung eines Wirtschaftsausschusses in Betrieben mit mehr als fünfzig Arbeitnehmern vor; seine fakultative Errichtung sollte auch in kleineren Betrieben möglich sein, soweit mehr als zwanzig Arbeitnehmer beschäftigt würden. § 11 Abs. I des Gesetzentwurfes der SPD[311] sowie § 11 Abs. I des Gesetzesvorschlages des Deutschen Gewerkschaftsbundes für das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland zur Neuordnung der deutschen Wirtschaft[312] verlangte die Berufung von Wirtschaftsausschüssen bei gewerblichen Unternehmungen oder Betrieben, wenn diese in der Regel mindestens zwanzig Personen beschäftigten. Nichts legt nun die Auslegung nahe, durch die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes solle die Möglichkeit ausgeschlossen werden, tariflich in mittleren Unternehmen eine den §§ 67 ff BetrVG entsprechende Regelung zu normieren. Die Koalitionen können daher gem. § 1 TVG vereinbaren, daß auch in Unternehmen, die nicht die Voraussetzungen des § 67 Abs. I BetrVG erfüllen, ein Wirtschaftsausschuß zu bilden ist, dessen Zusammensetzung und Befugnisse sich nach §§ 67-70 BetrVG richten[313].

Ebenso ist ein Tarifvertrag zulässig, der bestimmt, daß auch in einzelnen Betrieben eines Unternehmens[314] zusätzlich zu dem gem. § 67 BetrVG zu bildenden Wirtschaftsausschuß weitere Unterwirtschaftsausschüsse gebildet werden. Zwar fallen die wirtschaftlichen Entscheidungen auf der Ebene des Unternehmens und nicht auf der des Betriebes[315]; aus diesem Grunde knüpft auch die gesetzliche Regelung der §§ 67 ff BetrVG an die Einheit des Unternehmens an. Zu Recht weist Bührig[316] aber darauf hin, daß bei großen Unternehmen mit zahlreichen, über das ganze Bundesgebiet verstreuten Betrieben die Betriebsräte der Einzelbetriebe über wirtschaftliche Angelegenheiten (§ 67 Abs. III BetrVG) möglicherweise nur unzureichend informiert werden; die Errichtung von Unterwirtschaftsausschüssen kann also durchaus im Interesse der Arbeitnehmerschaft liegen. Nichts läßt nun

---

310) BTDrucks I. WP, Nr. 970 = RdA 1950, 224 ff.

311) BTDrucks I. WP, Nr. 1229.

312) RdA 1950, 227 ff.

313) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 67, Rdnr. 6; ebenso (bzgl. Betriebsvereinbarung) Galperin-Siebert, BetrVG, § 67, Rdnr. 2, Jaerisch, MuA 1953, 55; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 67, Rdnr. 5; anders (bzgl. Betriebsvereinbarung) Dietz, BetrVG, § 67, Rdnr. 7 a.

314) vgl. oben S. 7 Fn. 28.

315) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 67, Rdnr. 5; Dietz, BetrVG, § 1, Rdnr. 30; ders., Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht, S. 4; Hueck-Nipperdey I, S. 96.

316) Betrieb und Unternehmen, S. 107 f.

darauf schließen, das Gesetz wolle die Bildung von Unterwirtschaftsausschüssen in den einzelnen Betrieben verbieten. Ihre Errichtung ist gem. § 1 TVG möglich[317].

2. Titel
Beteiligungsrechte des Betriebsrates

In § 72 Abs. I BetrVG ist geregelt, unter welchen Voraussetzungen dem Betriebsrat in wirtschaftlichen Angelegenheiten ein Mitbestimmungsrecht[318] zusteht. Art und Stärke dieses Mitbestimmungsrechtes sind in §§ 72 Abs. II - 74 BetrVG festgelegt. Auch hier ist die Zulässigkeit tariflicher Erweiterung bestritten[319].

317) Buhrig, BetrVG, § 68, Erl. 12; ders., Tarifvertrag und Betriebsverfassung, S. 86; Thon, AuR 1953, 257; a. M. (ohne nähere Begründung) Dietz, BetrVG, § 67, Rdnr. 6 a; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 67, Rdnr. 5; Hueck-Nipperdey II, S. 863; Wistinghausen, BlfStSozArbR 1958, 170 (171).

318) Ob es sich bei dem Beteiligungsrecht der §§ 72 ff BetrVG um ein Mitbestimmungsrecht oder nur um ein Mitwirkungsrecht handelt, ist str; vgl. Bühring, BetrVG, § 72, Erl. 2; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 72, Rdnr. 6 m. w. N. Es wird hier der Terminologie des Gesetzes gefolgt; vgl. § 72 Abs. I S. 1 BetrVG.

319) Für Erweiterung:
Bühring, Tarifvertrag und Mitbestimmung, S. 86; DAG-Kommentar, BetrVG, Erl. zu § 57; Fischer, MuA 1955, 165 f; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 75 Rdnr. 3, 4; A. Hueck, BB 1952, 925 (928); Hueck-Nipperdey II, S. 880; Maus, Handbuch Teil VII B, Tarifvertragsrecht, S. 58; ders., TVG, § 1 Rdnr. 161; Meissinger, BetrVG, § 75, Anm. 3; Roesch, BlfStSozArbR 1953, 106 (107); Spieker, MittWWI 1963, 241 (242); wohl auch Galperin, Betrieb 1952, 804 (806).
Gegen Erweiterung:
Dietz, BetrVG, § 72, Rdnr. 7; ders., Betrieb 1952, 969 (972); Erdmann, BetrVG, § 72, Erl. 7, § 90, Erl. 9 d; Fabricius, ZGesStW 111, 354 (371); Fitting, AR-Blattei, Betriebsverfassung V G, am Ende; ders., AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV E, V; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 72, Rdnr. 20-23; Huber II, S. 541 f; Karakatsanis, S. 96; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 72, Rdnr. 14 a; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 599; ders., Das Mitbestimmungsrecht, S. 405 (in gewissem Widerspruch zu der dort vertretenen Ansicht, es handele sich auch bei den wirtschaftlichen Mitwirkungsrechten ihren Wesen nach um Mindestbedingungen); Schlessmann, Betrieb 1952, 1088 (1089); ders., MuA 1956, 170 (171); Siebert, BB 1958, 421 (423 f); Sommer, AR-Blattei, Tarifvertrag V A, III 2 e; Wrede, Diss., S. 72 f; wohl auch Gross, AuR 1954, 165 (166).

Unrichtig erscheint es, ein generelles Verbot von Erweiterungen der Beteiligungsrechte im wirtschaftlichen Bereich allein damit zu begründen, die Unternehmerinitiative dürfe nicht gehemmt werden[320]. Auch das gesetzlich vorgesehene Mitbestimmungsrecht der §§ 72 ff BetrVG hemmt bereits in gewissem Maße die Initiative des Unternehmens; so wird der Unternehmer kaum willkürlich wesentliche Betriebsteile verlegen (vgl. § 72 Abs. I Buchst. b BetrVG) oder den Betriebszweck grundlegend ändern (vgl. § 72 Abs. I d BetrVG). Es ist gerade die Frage, ob eine tarifliche Einschränkung der unternehmerischen Freiheit über das gesetzlich vorgesehene Maß hinaus zulässig ist. Die Begründung einer Unzulässigkeit jeder Erweiterung allein mit dem Verbot, die Unternehmerinitiative zu hemmen, bedeutet in Wahrheit nur eine Behauptung des zwingenden Charakters der §§ 72 ff BetrVG mit anderen Worten.

§ 25
Erweiterung der Tatbestände für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

Denkbar wäre, durch Tarifvertrag den Katalog des § 72 Abs. I BetrVG um zusätzliche Angelegenheiten zu erweitern oder die einzelnen Tatbestände des Kataloges durch tarifliche Abbedingung ihrer einschränkenden Voraussetzungen auszudehnen. Ferner käme eine Abbedingung des eingeschobenen Nebensatzes des § 72 Abs. I S. 1 BetrVG in Betracht mit der Folge, daß dem Betriebsrat bei geplanten Betriebsänderungen auch dann ein Mitbestimmungsrecht zustände, wenn wesentliche Nachteile für die gesamte Belegschaft oder erhebliche Teile nicht zu befürchten sind.

Zu Recht hält die herrschende Meinung die Aufzählung des Kataloges des § 72 Abs. I BetrVG für abschließend[321]. Die Formulierung des Eingangssatzes des § 72 Abs. I S. 2 BetrVG unterscheidet sich deutlich von der des § 67 Abs. III BetrVG und entspricht in etwa der des § 60 Abs. II BetrVG. Auch aus dem Ausschußbericht geht hervor, daß nicht nur eine beispielhafte Aufzählung beabsichtigt war[322]. Schließlich spricht die Tatsache, daß gem. § 74 BetrVG den Unternehmer möglicherweise eine Pflicht zur Zahlung von Abfindungen trifft, dafür, daß das Gesetz die Voraussetzungen für eine Einschaltung des Betriebsrates in einem ab-

---

320) so aber Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 599.

321) Dietz, BetrVG, § 72, Rdnr. 6; Erdmann, BetrVG, § 72, Erl. 7; Galperin-Siebert, BetrVG, § 72, Rdnr. 3; Huber II, S. 551; Hueck-Nipperdey II, S. 873; Meissinger, BetrVG, § 72, Anm. 7; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 72, Rdnr. 14a; Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 594; a. M. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 72, Rdnr. 9.

322) Sabel, RdA 1952, 281 (293).

schließenden Katalog festgesetzt hat[323]. Damit ist jedoch nur etwas über den Umfang der sich aus dem Gesetz selbst ergebenden Mitbestimmungsrechte gesagt; es folgt nicht daraus, daß eine tarifliche Ausdehnung des Kataloges um weitere Angelegenheiten unzulässig wäre[324]. Gerade weil § 72 Abs. I BetrVG nicht nur eine beispielhafte Aufzählung enthält, brächte ein Tarifvertrag, der auch die Aufteilung eines bisher einheitlichen Betriebes dem in §§ 72 Abs. II - 74 BetrVG vorgesehenen Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates unterwurfe, eine Erweiterung und nicht eine bloße Konkretisierung der Rechte der Arbeitnehmervertretung. Da im übrigen weder Wortlaut noch Entstehungsgeschichte der §§ 72 ff BetrVG den Schluß zulassen, daß dem Betriebsrat nicht über § 72 Abs. I BetrVG hinaus in wirtschaftlichen Angelegenheiten Beteiligungsrechte eingeräumt werden durften, kann gem. § 1 TVG der Katalog des § 72 Abs. I BetrVG erweitert werden.

Von erheblicher praktischer Bedeutung ist die angrenzende Frage, ob die für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bestehenden Einschränkungen, die in § 72 Abs. I Buchst. d, e BetrVG enthalten sind, tariflich abbedungen werden können. Grundlegende Änderungen des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen werden häufig auf Veränderungen der Marktlage beruhen. Die Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden, etwa im Rahmen weitgehender Rationalisierung und Automation des Betriebes, wird regelmäßig auch dem technischen Fortschritt entsprechen oder ihm dienen. Damit entfällt nicht selten ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Maßnahmen des Arbeitgebers, die die Interessen der Arbeitnehmerschaft entscheidend berühren. Zwar mag es im Gesamtinteresse wünschenswert sein, wenn in den Betrieben dem technischen Fortschritt entsprechende Methoden eingeführt werden, und wenn der Betriebszweck Veränderungen der Marktlage angepaßt wird. Das allein rechtfertigt aber nicht den Schluß, das Betriebsverfassungsgesetz habe folglich für diese Fälle ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates zwingend ausschließen wollen. Die gesetzlichen Vorschriften selbst enthalten keine Hinweise auf den zwingenden Charakter der das Mitbestimmungsrecht einschränkenden Nebensätze des § 72 Abs. I Buchst. d, e BetrVG. Es steht daher nichts im Wege, gem. § 1 TVG die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates dadurch zu erweitern, daß diese Einschränkungen abbedungen werden.

Ein Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmervertretung besteht kraft Gesetzes nur, wenn gleichzeitig die Voraussetzungen des § 72 Abs. I S. 1 BetrVG erfüllt sind. Die Betriebsänderung muß wesentliche Nachteile für die gesamte Belegschaft oder

---

323) Dietz, BetrVG, § 72, Rdnr. 6.

324) anders wohl Gross, AuR 1954, 165 (166); Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 72, Rdnr. 14 a; vgl. auch Erdmann, BetrVG, § 72, Erl. 7; Huber II, S. 551.

für erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können[325]. Diese einschränkende Bestimmung kann durch Tarifvertrag nicht abbedungen werden. Es kommt darin nur der Grundsatz zum Ausdruck, daß Sinn und Zweck aller Beteiligungsrechte des Betriebsrates Schutz der Arbeitnehmer und Verbesserung ihrer abhängigen Stellung im Betrieb ist[326]. Dieser Schutzzweck rechtfertigt aber ein Mitbestimmungsrecht bei Betriebsänderungen nicht, wenn dadurch allein unwesentliche Nachteile für die Belegschaft insgesamt oder wesentliche Nachteile für nur unerhebliche Teile der Belegschaft zu befürchten sind.

§ 26
Verstärkung der Strukturform der §§ 72 Abs. II bis 74 BetrVG

I. Struktur kraft Gesetzes und denkbare Möglichkeiten einer Verstärkung

Nach der gesetzlichen Regelung der §§ 72 Abs. II - 74 BetrVG kann der Unternehmer in keinem Fall daran gehindert werden, Betriebsänderungen durchzuführen. Ein willkürliches Abweichen von einer Einigung (§ 73 Abs. I BetrVG) oder einem Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle (§ 73 Abs. II BetrVG) kann allerdings zur Folge haben, daß der Unternehmer zur Zahlung von Abfindungen an gekündigte Arbeitnehmer gem. § 74 BetrVG verpflichtet wird. Schon aus dieser Struktur der gesetzlichen Regelung ergibt sich, daß die Mitbestimmung des Betriebsrates in den Angelegenheiten des § 72 Abs. I BetrVG nicht Voraussetzung für die Wirksamkeit der Maßnahme des Unternehmers ist[327], und daß der Betriebsrat vom Unternehmer

---

325) Dietz, BetrVG, § 72, Rdnr. 9, Erdmann, BetrVG, § 72, Erl. 8; Galperin-Siebert, BetrVG, § 72, Rdnr. 5; Gross, AuR 1954, 165; Hueck-Nipperdey II, S. 872 mit Fn. 53; Kretzschmar, BB 1954, 32; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 72, Rdnr. 15. Anders Bührig, BetrVG, § 72, Erl. 4; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 72, Rdnr. 5; Herschel, SozArb 1952, 577 (582), nach denen das Gesetz bei den Tatbeständen des § 72 Abs. I S. 2 BetrVG unterstellt, daß nachteilige Folgen für die Belegschaft zu befürchten sind. Diese Ansicht wäre aber nur haltbar, wenn der Katalog des § 72 BetrVG eine lediglich beispielhafte Aufzählung enthielte. Das ist jedoch nicht der Fall, vgl. oben S. 77 f.

326) vgl. oben S. 14 f, 32.

327) Dietz, BetrVG, § 74, Rdnr. 9 f; ders., Das wirtschaftliche Mitbestimmungsrecht, S. 9 f; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 72, Rdnr. 28; Galperin-Siebert, BetrVG, vor § 72, Rdnr. 18; Huber II, S. 551; Hueck-Nipperdey II, S. 875; Koenigs, S. 139; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 72, Rdnr. 11;

auch nicht verlangen kann, die Betriebsänderung rückgängig zu machen, wenn diese ohne Beteiligung der Arbeitnehmervertretung durchgeführt wurde[328]. Verletzt der Unternehmer das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerschaft durch völliges Übergehen des Betriebsrates, so setzt er sich damit in ähnlicher Weise über den Interessen der Belegschaft hinweg, wie wenn er willkürlich von einer Einigung oder einem Einigungsvorschlag abwiche. In entsprechender Anwendung des § 74 BetrVG muß sich daher der gesetzwidrig handelnde Unternehmer so behandeln lassen, als ob er mit der Durchführung der Betriebsänderung gegen eine Einigung oder einen Einigungsvorschlag verstoßen hätte[329].

Eine Strukturverstärkung wäre demnach in verschiedener Hinsicht denkbar. Der Unternehmer könnte durch Tarifvertrag an die Entscheidung der Vermittlungsstelle gebunden werden, so daß er geplante Betriebsänderungen entgegen dem Spruch der Vermittlungsstelle entweder nicht wirksam durchführen könnte, oder sie jedenfalls nicht durchführen dürfte. Entsprechend käme eine Bindung an die Zustimmung des Betriebsrates in Betracht. Es könnte auch tariflich normiert werden, daß der Arbeitgeber bei Einspruch des Betriebsrates verpflichtet wäre, die Maßnahme rückgängig zu machen. Schließlich könnten die Koalitionen vereinbaren, daß die gesetzlich vorgesehene Beteiligung der Arbeitnehmervertretung Wirksamkeitsvoraussetzung für die Maßnahmen des Unternehmers sein solle oder daß der Unternehmer jedenfalls verpflichtet sein solle, die Maßnahme rückgängig zu machen, falls das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates verletzt wurde.

II. Zulässigkeit einer Strukturverstärkung

1. Bindung des Unternehmers an die Entscheidung der Vermittlungsstelle

Unzulässig wäre eine tarifliche Regelung, nach der der Unternehmer eine Betriebsänderung entgegen dem Einigungsvorschlag der Vermittlungsstelle nicht wirksam vornehmen könnte. Soweit tatsächliche Maßnahmen in Frage stünden, wäre es

---

327) Fortsetzung:
Neumann-Duesberg, Betriebsverfassungsrecht, S. 595 f; BAGE 10, 329 (332 f) = AP Nr. 2 zu § 72 BetrVG = Betrieb 1961, 543; a. M. Hessel, BB 1952, 921 (924); zweifelnd Gross, AuR 1954, 165 (167).

328) Dietz, BetrVG, § 74, Rdnr. 10 f; BAGE 10, 329 (333); a. M. Galperin-Siebert, BetrVG, § 72, Rdnr. 34; Gross, AuR 1954, 165 (167); Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 72, Rdnr. 10 f.

329) Dietz, BetrVG, § 74, Rdnr. 10 f; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG. § 72 Rdnr. 28 f; Hueck-Nipperdey II, S. 875, Fn. 70; BAGE 10, 329 (333 f) = AP Nr. 2 zu § 72 BetrVG, m. zust. Anm. von Neumann-Duesberg.

schon gedanklich nicht möglich, deren Wirksamkeit an weitere Voraussetzungen zu knüpfen. Zur Vorbereitung und Durchführung der Betriebsänderung müssen jedoch regelmäßig Rechtsgeschäfte abgeschlossen werden, wie etwa der Kauf von Grundstücken bei Verlegung von Betriebsteilen (vgl. § 72 Abs. I Buchst. b BetrVG), oder der Ankauf von Maschinen bei Änderungen der Betriebsanlagen (vgl. § 72 Abs. I Buchst. d BetrVG). Aber auch die Wirksamkeit derartiger Rechtsgeschäfte kann nicht durch Tarifvertrag davon abhängig gemacht werden, daß die Vermittlungsstelle der geplanten Betriebsänderung zugestimmt hat. Betriebsverfassungsrechtliche Tarifnormen können immer nur das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerschaft regeln; sie können keine Wirkungen für die Rechtsverhältnisse des Arbeitgebers zu Dritten haben[330]. Dritte, die mit dem Arbeitgeber etwa Kaufverträge über Maschinen oder Grundstücke abschließen, sind davor geschützt, daß diese Verträge nur wegen fehlender Zustimmung einer Vermittlungsstelle nichtig sind[331].

Keine unzulässige Wirkung gegenüber Dritten enthielte dagegen eine Tarifregelung, die den Unternehmer verpflichtete, nicht von dem Spruch der Vermittlungsstelle abzuweichen und gegebenenfalls eine entgegen deren Spruch vorgenommene Betriebsänderung rückgängig zu machen. Ein Verbot einer entsprechenden tariflichen Vereinbarung kann auch nicht mit der Differenziertheit und dem Kompromißcharakter der gesetzlichen Regelung oder mit dem Hinweis darauf begründet werden, die Unternehmerinitiative dürfe nicht über den gesetzlichen Rahmen hinaus eingeschränkt werden[332]. Möglicherweise folgt jedoch im Umkehrschluß aus § 75 BetrVG, das Gesetz lasse zwar eine Verstärkung der Struktur des Beteiligungsrechtes in wirtschaftlichen Angelegenheiten zu, diese dürfe aber nur durch Vereinbarung zwischen Unternehmer und Betriebsrat und nicht durch Tarifvertrag erfolgen.

§ 75 BetrVG erwähnt neben anderen Vorschriften ausdrücklich § 74 BetrVG, der

---

330) Dies wird auch von Autoren betont, die im übrigen weitgehende Verstärkungen für zulässig halten; vgl. Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 75, Rdnr. 5; A. Hueck, BB 1952, 925 (928); Hueck-Nipperdey II, S. 880; Roesch, BlfStSozArbR 1953, 106 (107); Spieker, MittWWI 1963, 241 (242). Bzgl. Betriebsvereinbarungen ebenso G. Hueck, Betriebsvereinbarung, S. 125; Meves, BlfStSozArbR 1949, 299 (300); Nikisch, BB 1948, 193 (195); BB 1947, 150 (152) ohne Verfasser; vgl. auch Galperin, BB 1951, 257 (260); Herschel, RdA 1948, 47 (48); Müller, BB 1950, 321 (323 f).

331) vgl. auch den Grundgedanken der §§ 50 Abs. I, 126 Abs. II, 151 HGB; 74 Abs. II AktG (vom 30. 1. 1937, RGBl I, 107); 37 Abs. II GmbHG (vom 20. 4. 1892, RGBl, S. 477).

332) vgl. oben S. 15 f, 19, 77.

die Rechtsfolgen der Verletzung einer Einigung oder eines Einigungsvorschlages regelt. Hieraus ist zu schließen, daß Unternehmer und Betriebsrat auch die Rechtsfolgen einer solchen Verletzung anders als vom Gesetz vorgesehen gestalten können[333]. Dies ergibt sich auch eindeutig aus dem Ausschußbericht[334]. § 75 BetrVG enthält nun keinerlei Einschränkung in der Richtung, die Rechtsfolgen dürften nur im Rahmen der Grundstruktur der §§ 72 Abs. II - 74 BetrVG abweichend vom Gesetz geregelt werden, und die abweichenden Vereinbarungen müßten sich darauf beschränken, den betroffenen Arbeitnehmern Geldansprüche zuzusprechen[335]. Vielmehr kann gem. § 75 BetrVG auch vereinbart werden, der Unternehmer dürfe nicht von der Einigung oder dem Spruch der Vermittlungsstelle abweichen und müsse bei einem Verstoß dagegen die Betriebsänderung rückgängig machen.

Daraus nun, daß § 75 BetrVG - anders als §§ 60 Abs. III, 47 Abs. II BetrVG - nur von einer Vereinbarung zwischen Unternehmer und Betriebsrat spricht und den Tarifvertrag unerwähnt läßt, schließen manche Autoren, das Gesetz wolle eine entsprechende Regelung durch Tarifvertrag verbieten[336]. § 75 BetrVG habe bewußt vermieden, den Tarifvertrag zu erwähnen; der Gesetzgeber sei bestrebt gewesen, betriebsfremde und außerhalb des Betriebes stehende Stellen möglichst auszuschalten[337]. Bei einer solchen Auslegung des § 75 BetrVG würde diese Vorschrift eine erhebliche Einschränkung des § 1 TVG enthalten. Aus der bloßen Nichterwähnung des Tarifvertrages läßt sich eine derart weitgehende Folgerung

---

333) Bührig, BetrVG, § 75, Erl. 2; Dietz BetrVG, § 75, Rdnr. 2, 5; ders. Betrieb 1952, 969 (972); Erdmann, BetrVG, § 75, Erl. 1; Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 75, Rdnr. 2; Galperin-Siebert, BetrVG, § 75, Rdnr. 5; Huber II, S. 555; Hueck-Nipperdey II, S. 880; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 75, Rdnr. 1 a; Meissinger, BetrVG, § 75, Anm. 3; Sahmer, BetrVG, § 75, Erl. 1.

334) RdA 1952, 281 (294).

335) So aber Dietz, BetrVG, § 75, Rdnr. 5, 6; Huber II, S. 555, die dabei von der Voraussetzung ausgehen, das Beteiligungsrecht des Betriebsrates dürfe grundsätzlich in seiner Struktur nicht verändert, insbesondere nicht verstärkt werden; ähnlich wie die Genannten auch Galperin-Siebert, BetrVG, § 75, Rdnr. 5; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 75 Rdnr. 1 a; Küchenhoff, BetrVG, § 75, Rdnr. 2.

336) Erdmann, BetrVG, § 75, Erl. 3; Fitting, AR-Blattei, Betriebsverfassung V G, am Ende; ders., AR-Blattei, Betriebsverfassung XIV E, V; Galperin-Siebert, BetrVG, § 75, Rdnr. 2; Huber II, S. 555; Küchenhoff, BetrVG, § 75, Rdnr. 1; Radke-Mayr, BetrVG, § 75, Erl. 3; Rewolle-Köst, BetrVG, Anm. zu § 75; Sahmer, BetrVG, Erl. zu § 75.

337) so ausdrücklich Galperin-Siebert, BetrVG, § 75, Rdnr. 2.

nicht ziehen, zumal im Zweifel von dem Fortbestand tariflicher Regelungsbefugnis auszugehen ist[338]. Daß der Gesetzgeber im übrigen nicht die Absicht hatte, betriebs- und unternehmensfremde Stellen möglichst auszuschalten, beweisen § 50 Abs. V BetrVG, der tarifliche Schlichtungsstellen ausdrücklich zuläßt, sowie zahlreiche andere Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes[339]. Der Tatsache, daß die Möglichkeit tariflicher Regelung in § 75 BetrVG nicht erwähnt wird, kann keine entscheidende Bedeutung beigemessen werden. Hätte die Normsetzungsbefugnis der Koalitionen hier ausgeschlossen werden sollen, so hätte dies deutlicher zum Ausdruck gebracht werden müssen[340].

§ 75 BetrVG enthält somit kein Verbot, durch Tarifvertrag die Rechtsfolgen der Verletzung einer Einigung oder eines Einigungsvorschlages abweichend vom Gesetz zu regeln. Gem. § 1 TVG kann daher auch von den Tarifvertragsparteien vereinbart werden, daß der Unternehmer an den Spruch der Vermittlungsstelle gebunden ist und gegebenenfalls die Betriebsänderung rückgängig zu machen hat.

2. Sonstige Erweiterungsmöglichkeiten

Ähnlich ist die Zulässigkeit der anderen Erweiterungsmöglichkeiten zu beurteilen.

Durch Tarifvertrag kann weder die Zustimmung des Betriebsrates zur Wirksamkeitsvoraussetzung einer Betriebsänderung gemacht werden[341], noch kann vereinbart werden, daß eine Betriebsänderung unwirksam sein soll, wenn der Betriebsrat nicht in der gem. §§ 72-74 BetrVG vorgesehenen Weise beteiligt wurde. Die Wirksamkeit tatsächlicher Maßnahmen im Rahmen einer Betriebsänderung ist schon gedanklich in jedem Fall unabhängig von einer vorherigen Beteiligung der Arbeitnehmervertretung. Die im Zusammenhang mit einer Betriebsänderung von dem Unternehmer mit Dritten abgeschlossenen Rechtsgeschäfte können durch Tarifvertrag nicht von einer vorherigen Einschaltung des Betriebsrates abhängig gemacht werden, da betriebsverfassungsrechtlich Tarifnormen keine Wirkungen für die Rechtsverhältnisse des Unternehmers zu Dritten haben[342].

---

338) vgl. oben S. 32.

339) vgl. etwa §§ 15 Abs. II, 16, 17, 18, 20 Abs. III, 23 Abs. I, 31, 34 Abs. I, 45, 47 Abs. II, 49 Abs. I, 60 Abs. III BetrVG.

340) so im Ergebnis Biedenkopf, S. 288; Bührig, Tarifvertrag und Betriebsverfassung, S. 86; Dietz, BetrVG, § 75 Rdnr. 7; ders., Betrieb 1952, 969 (972); Fabricius, ZGesStW 111, 354 (371) Fitting-Kraegeloh-Auffarth, BetrVG, § 75, Rdnr. 3; Hueck-Nipperdey II, S. 880; Maus, Handbuch VIII. Teil, BetrVG, § 75, Rdnr. 2; Meissinger, BetrVG, § 75, Anm. 3.

341) anders Maus, TVG, § 1, Rdnr. 161; ders., Handbuch Teil VII B, Tarifvertragsrecht, S. 58.

342) vgl. oben S. 80 f.

Andererseits verbietet das Betriebsverfassungsgesetz nicht, den Unternehmer tariflich zu verpflichten, Betriebsänderungen nicht ohne Zustimmung des Betriebsrates vorzunehmen, soweit wesentliche Nachteile für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zu befürchten sind. Ebenso kann gem. § 1 TVG ein Einspruchsrecht des Betriebsrates normiert werden. Schließlich kann tariflich vereinbart werden, der Unternehmer solle verpflichtet sein, eine unter Verletzung des in §§ 72 ff BetrVG geregelten Mitbestimmungsrechtes vorgenommene Betriebsänderung rückgängig zu machen; auch hier stehen keine zwingenden gesetzlichen Vorschriften entgegen.

§ 27
Ausdehnung des Mitbestimmungsrechtes in wirtschaftlichen Angelegenheiten auf Kleinbetriebe (§ 8 Abs. I BetrVG)

In Betrieben mit in der Regel zwanzig oder weniger wahlberechtigten Arbeitnehmern besteht kraft Gesetzes kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates in wirtschaftlichen Angelegenheiten, § 72 Abs. I BetrVG. Diese Einschränkung wurde erst während der parlamentarischen Beratungen des Betriebsverfassungsgesetzes im Bundestag eingeführt[343]. Das oben[344] zu § 60 Abs. I BetrVG Gesagte gilt hier entsprechend. Es ergeben sich keine Anhaltspunkte dafür, daß durch die gesetzliche Beschränkung der Beteiligungsrechte im wirtschaftlichen Bereich auf mittlere und größere Betriebe angeordnet werden sollte, in Kleinbetrieben dürfe dem Betriebsrat ein wirtschaftliches Mitbestimmungsrecht auch durch Tarifvertrag nicht eingeräumt werden. Gem. § 1 TVG kann daher für Betriebe, die die Voraussetzungen des § 72 Abs. I BetrVG nicht erfüllen, ein den §§ 72 ff BetrVG entsprechendes Beteiligungsrecht der Arbeitnehmervertretung geschaffen werden.

343) vgl. § 72 Abs. I des Ausschußentwurfes, RdA 1952, 217 (221).
344) vgl. S. 70 f.

LEBENSLAUF

Am 22. Mai 1941 wurde ich, Wolfram Thiel, als Sohn des Prokuristen Dr. jur. Walter Thiel und seiner Ehefrau Elsbeth, geb. Niewald, in Bielefeld geboren.

Ich besitze die deutsche Staatsangehörigkeit.

Am 18. März 1960 erlangte ich am Staatlich-Städtischen Gymnasium in Bielefeld als Schüler des neusprachlichen Zweiges das Zeugnis der Reife.

Im Sommersemester 1960 begann ich an der Rheinischen-Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn mit dem Studium der Rechts- und Staatswissenschaften. Nach vier Semestern, im Sommersemester 1962, setzte ich das Studium an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster bis einschließlich des Wintersemesters 1963/64 fort.

Am 26. Oktober 1964 legte ich vor dem Justizprüfungsamt bei dem Oberlandesgericht Hamm die erste juristische Staatsprüfung ab. Seit dem 1. September 1965 bin ich Referendar in Berlin.